

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования  
кафедра бухгалтерского учета и статистики

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ О.Н. Харченко

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

направление 38.03.01 Экономика

профиль 38.03.01.01.01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
(в коммерческих организациях)

**УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Научный руководитель \_\_\_\_\_ Доцент, канд. экон. наук Н.В. Непомнящая

Выпускник \_\_\_\_\_ Д.А. Бейшис

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. Учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	5
1.1 Нормативное регулирование и тарифная система расчетов с персоналом по оплате труда.....	5
1.2 Понятие мотивации труда и её значение.....	10
1.3 Анализ организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира» .....	13
2. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира».....	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации.....	21
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская пальмира» .....	26
2.3. Факторный анализ производительности труда.....	37
2.4. Рекомендации по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда ООО ТД «Сибирская пальмира» .....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	47
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	50
Приложение А Бухгалтерский баланс .....	56
Приложение Б Отчет о финансовых результатах.....	59
Приложение В Расчет заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки в 2017 г. ....	61
Приложение Г Расчет заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки в 2018 г. ....	61
Приложение Д - Табель учета рабочего времени за декабрь 2017 год .....	63
Приложение Е Табель учета рабочего времени за декабрь 2018 год .....	70
Приложение Ж Расчет заработной платы сотрудников .....	76
Приложение И Штатное расписание .....	77

## ВВЕДЕНИЕ

С переходом к рыночным отношениям, произошла полная перестройка экономики России, что поставило современные организации в совершенно новые условия существования. В наше время эффективность работы организации напрямую зависит от трудовых ресурсов. Из этого следует, что чем выше уровень работы трудовых ресурсов, тем выше отдача всех остальных видов ресурсов в организации. Именно поэтому опытный и рациональный руководитель ставит перед собой актуальную и первоочередную цель по повышению отдачи от каждого работника вне зависимости от его положения в структуре организации.

В ходе хозяйственной деятельности у предприятий возникают отношения с работниками, что влечет за собой расчеты с работниками, с государственными внебюджетными фондами и другими организациями. Учет и контроль труда, заработной платы и расчетов с работниками предприятий ведется на основе федеральных, региональных и отраслевых законодательных норм регулирования трудовых отношений работников и администрации предприятий.

В настоящее время многие функции государства в области политики оплаты труда переданы непосредственно организациям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Выбор системы оплаты труда становится важной управленческой задачей. Не зависимо от изменения законодательства, изменения структуры предприятия оно всегда заинтересовано экономить затраты на оплату труда и стимулировать качество труда.

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром.

Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом. Любая организация стремится оптимизировать систему оплаты труда.

Для того чтобы улучшать производительность каждого работника, нужно уметь правильно стимулировать сотрудников в отдельности и всех в целом на улучшение эффективности работы. В соответствии с действующим законодательством государство устанавливает только минимальный размер оплаты труда, а размер тарифных ставок и долж-

ностных окладов организации определяют сами.

Именно поэтому сейчас в организациях развивают систему мотивации работников, для более лучшего выполнения поставленных задач, и как показывает практика, от мотивации работников зависит качество и сроки выполнения поставленных перед ними задач. Но на данном этапе проблемой является низкая эффективность системы оплаты труда и мотивации работников.

Из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что выбранная тема актуальна на данном этапе развития системы оплаты труда.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию организации учета расчетов с персоналом по оплате труда и повышению эффективности использования фонда оплаты труда на примере ООО ТД «Сибирская Пальмира».

Исходя из поставленной цели, были сформулированы следующие задачи:

1. исследовать специфику организации оплаты труда на предприятиях;
2. оценить организацию учета оплаты труда ООО ТД «Сибирская Пальмира»;
3. провести анализ показателей по труду и заработной плате.

Объектом исследования является хозяйственная деятельность ООО ТД «Сибирская Пальмира».

Предмет исследования – система учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира».

При написании выпускной квалификационной работы были использованы законодательные акты, учебные издания по дисциплинам «Экономика организации», «Бухгалтерский учет», «Управление персоналом», статьи по оплате труда из научных журналов. Также использована документация ООО ТД «Сибирская пальмира»: должностные инструкции, положение о премировании труда работников, положение об оплате труда, приказы и распоряжения руководителя.

## **1. Учет расчетов с персоналом по оплате труда**

### **1.1 Нормативное регулирование и тарифная система расчетов с персоналом по оплате труда**

Бухгалтерский учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Нормативное регулирование деятельности предприятий и организаций призвано обеспечить правильное и единообразное ведение бухгалтерского учета. При этом в нормативных документах, регулирующих бухгалтерский учет, происходят регулярные изменения, преимущественно направленные на приведение бухгалтерского учета в соответствии с другим законодательством. В данной статье будет рассмотрена актуальная нормативно-правовая база, регулирующая бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда. Среди федеральных законов в сфере труда основополагающее место отводится Трудовому кодексу Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Он регулирует вопросы трудового права в отношении прав и обязанностей во взаимоотношениях работника и работодателя, закрепляет правила по оплате труда, нормированию и охраны труда, трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке, обязательному социальному страхованию, а также в части разрешения трудовых споров [35].

Существенное значение в регулировании бухгалтерского учета имеет Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В нем определены правовые основы бухгалтерской деятельности и составления отчетности, а применительно к оплате труда - регулирование правил отражения операций по оплате труда в бухгалтерском учете предприятий.

Еще одним законодательным актом, касающимся оплаты труда, является Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. На данный документ опираются при списании затрат на оплату труда для целей налогообложения. На территории России для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности применяется минимальный размер оплаты труда. Согласно Федеральному закону «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда составит 11 280 рублей в месяц [4]. Регулирует правовые отношения, связанные с уплатой и исчислением страхователем (работодателем) взносов в государственные внебюджетные фонды Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». В соответствии с данным актом Правительством РФ ежегодно устанавливается предельная величина базы для начисления страховых взносов в Фонд

социального страхования РФ и в Пенсионный фонд РФ. Так, с 1 января 2019 г. предельная база по взносам на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, перечисляемым в ФСС, составляет 718 000 рублей, предельная база для начисления пенсионных взносов – 796 000 рублей.

Так же к нормативным актам, имеющим отношение к расчетам с персоналом по оплате труда относится Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». К нормативно-правовому регулированию трудового законодательства относится Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль. При организации учета расчетов по оплате труда, учитывают правила, закрепленные в Учетной политике предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н.

Поскольку затраты организации на оплату труда относятся к расходам по обычным видам деятельности, то также используют ПБУ 10/99 «Расходы организации», утверждено Приказом Минфина России от 06.05.1999 г. № 33н.

При организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда используют также различные методические указания по ведению бухгалтерского учета, инструкции и рекомендации, разработанными Минфином РФ и федеральными органами исполнительной власти. Сюда относится План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н.

В соответствии с этим документом учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по данному счету ведется по каждому работнику организации отдельно. В организациях для целей бухгалтерского учета разрабатываются учетная политика, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета. Таким образом, порядок учета выплат по заработной плате регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов. Каждый бухгалтер и руководитель организации должны самостоятельно следить за выходом новых нормативных документов о труде, за изменениями в учете заработной платы, изменениями в налоговом законодательстве и выплатах за счет средств социального страхования [38].

Тарифная система представляет собой свод нормативных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда,

должности работника, размеров организации. Она является инструментом, с помощью которого практически учитывается большинство принципов организации заработной платы.

Тарифная система включает:

1. Тарифную ставку (часовую или месячную) первого разряда;
2. Тарифные коэффициенты по разрядам (тарифную сетку);
3. Тарифно-квалификационные справочники;
4. Районные коэффициенты.

Тарифная система разрабатывается государственными органами управления и рекомендуется для применения в организациях. Субъекты хозяйствования самостоятельно принимают решение о полном или частичном использовании рекомендаций. В организации может быть установлена более высокая тарифная ставка первого разряда и своя тарифная сетка при наличии финансовой возможности и необходимости повышения заработной платы персоналу. Государство устанавливает размер прожиточного минимума, ниже которого оплата труда опускаться не может [38].

Тарифная сетка состоит из нескольких разрядов (от 5 до 25) и соответствующих тарифных коэффициентов. Она может быть единой для всего организации или подразделяться для некоторых групп, работающих: для рабочих и служащих, для основных и вспомогательных рабочих.

Тарифная ставка первого разряда должна быть не ниже уровня прожиточного минимума. Заработная плата рабочих зависит от квалификации (1 — 8-й разряды) и находится в диапазоне от 1 до 3 окладов.

Тарифная сетка должна быть простой и понятной для рабочих, а также стабильной на протяжении ряда лет, чтобы не создавать напряженность в трудовом коллективе по поводу непредвиденного уменьшения оплаты труда. Тарифная ставка первого разряда периодически может меняться при высокой инфляции в государстве, что вызвано необходимостью приведения в соответствие номинальной и реальной заработной платы.

Третий элемент тарифной системы - тарифно-квалификационный справочник — он является нормативным документом, на основании которого производится тарификация работ и рабочих, то есть отнесение каждой работы к соответствующему тарифному разряду и присвоение рабочим тарифных разрядов. Существует два вида тарифно-квалификационных справочников: единый — для рабочих сквозных профессий (электрики, слесари, сантехники и т.д.) и отраслевой - для рабочих отдельных отраслей [38].

Присвоение рабочим определенного тарифного разряда осуществляется специальной квалификационной комиссией предприятия. Рабочим специальностям обучают в отраслевых профессионально-технических учебных заведениях и выдают соответствующий документ

установленного образца, удостоверяющий специальность и квалификацию рабочего. По каждой профессии в тарифно-квалификационных справочниках дается краткая характеристика подлежащих выполнению работ, а также описание того, что рабочий должен знать. Приводятся примеры работ, которые он должен уметь выполнять.

Четвертый элемент тарифной системы - районные коэффициенты к заработной плате, компенсирующие различия стоимости жизни в особых природно-климатических условиях или экологической обстановке. Тарифная система позволяет соизмерять конкретные виды труда, оценивать их количество и качество, учитывая сложность и различные условия труда [38].

Тарифная заработная плата рассчитывается в соответствии с тарифной ставкой первого разряда, применяемой тарифной сеткой с учетом районных коэффициентов. Основная заработная плата включает тарифную заработную плату и премию по имеющемуся на предприятии положению. Кроме основной оплаты за свой труд, персонал получает дополнительную заработную плату, состоящую из различных доплат (за работу в ночное время, за обучение учеников и т.д.), предусмотренных в трудовом законодательстве, генеральном соглашении правительства, работодателей и профсоюза, а также в коллективном договоре администрации организации и трудового коллектива.

В организациях часто используется почасовая система оплаты труда, формула расчета заработной платы [33]:

$$ЗП = Тч * Вч \quad (1)$$

где ЗП – месячная заработная плата,

Тч – это установленный тариф для конкретного сотрудника

Вч – это фактически отработанный период времени

Также в качестве возможного варианта совершенствования организации и мотивирования труда выступает бестарифная система оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделения. Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле [33]:

$$ЗП_i = K_i \cdot \frac{ФОТ}{\sum K_i} \quad (2)$$



где  $\sum \Pi_i$  – заработная плата,

$K_i$  – коэффициент работника,

ФОТ – объем средств, выделяемых на оплату труда.

При определении конкретной величины  $K_i$  для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- фактически отработанного времени.

При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время.

При почасовой оплате заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактически отработал в конкретном месте [33]:

$$\sum \Pi_{\text{п}} = \text{Чс} * K_{\text{ч}}, \quad (3)$$

где  $\text{Чс}$  – часовая ставка;

$K_{\text{ч}}$  – количество отработанных часов в месяц.

По дневным тарифным ставкам заработная плата работнику начисляется за то количество дней, которое он фактически отработал в конкретном месяце [33]:

$$\sum \Pi_{\text{п}} = \text{Дс} * K_{\text{д}}, \quad (4)$$

где  $\text{Дс}$  – дневная ставка;

$K_{\text{д}}$  – количество отработанных дней в месяц.

При помесечной оплате (исходя из установленного оклада) сумма заработной платы работника начисляется за фактически отработанные дни, независимо от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце [33]:

$$\sum \Pi_{\text{п}} = \frac{O}{K_{\text{рд}}} * K_{\text{д}} \quad (5)$$

где  $O$  – оклад;

Крд – количество рабочих дней в месяце.

## **1.2 Понятие мотивации труда и её значение**

Мотивация труда - один из важнейших элементов в учете расчетов с персоналом по оплате труда.

Мотивация труда является побуждением работников к выполнению поставленной задачи и достижению целей предприятия через удовлетворение их личных потребностей. В основе мотивации лежат потребности, мотивы и стимулы. Потребность показана в теории мотивации как осознание отсутствия каких-либо благ, вызывающее побуждение к действию. Наиболее распространенной является пятиуровневая пирамида потребностей (по А. Маслоу). В этой пирамиде первичными являются физиологические потребности, потребности безопасности; к высоким уровням относятся социальные потребности, потребности в уважении, потребности в самовыражении.

Потребности высших уровней не мотивируют поведение человека, если не удовлетворены потребности низших уровней. Мотив – это внутренняя побудительная сила к действию (желание, ориентация, внутренняя установка). Стимул – это внешнее побуждение к действию. Мотивация труда в организации представляет собой систему мер по повышению эффективности труда. Эти меры строятся на основе учета потребностей различных категорий персонала, изучения и формирования мотивов трудовой деятельности и использования различных методов стимулирования труда. [46]

На разных промышленных предприятиях используются различные формы мотивации работников:

1. Заработная плата, характеризует оценку вклада работника результаты деятельности организации. Она должна сравниваться с оплатой труда на других предприятиях отрасли и региона. Оплата определяется в зависимости от квалификации работника, его личностных способностей и достижений в труде и включает различные доплаты и премии.

2. Системы внутрифирменных льгот работникам организации:

- субсидированное и льготное питание, установка в организации автоматов для продажи горячих напитков и закусок;
- продажа продукции организации своим работникам со скидкой (обычно 10% и более);
- расходов на проезд работника к месту работы и обратно;
- предоставление своим работникам беспроцентных кредитов или кредитов с не высоким уровнем процента;

- предоставление в пользование транспорта организации;
- оплата больничных листов сверх определенного уровня, страхование здоровья работников за счет организации;

3. Эффективное премирование, доплаты за стаж работы в организации.

Нематериальные (неэкономические) льготы и привилегии работникам:

- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;

4. Предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;

5. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост. Привлечение работников к управлению организацией также повышает их мотивацию, поскольку в данном случае решается проблема отчуждения их от фирмы и его руководителей.

6. Создание комфортной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления, развитие доверительных отношений внутри коллектива. Образование различных неформальных функциональных групп работников [40].

Значение мотивации труда заключается в лучшем стимулировании работников организации для более качественного выполнения ими своих установленных обязанностей. Увеличение рвения или стремления к более качественной работе на протяжении всего рабочего цикла. Мотивации играет большую роль, как для работника, так и для работодателя, ведь от работоспособности каждого работника зависит и производительность организации, а значит и получение прибыли.

Методы стимулирования персонала могут быть различными и зависят от разработанной системы стимулирования в организации. Методы мотивации можно классифицировать на:

1. Экономические (прямые) – повременная и сдельная оплата труда; премии за качественные и количественные показатели труда;
2. Экономические (непрямые) – предоставление льгот в оплате жилья, транспортного обслуживания, питания в организации;
3. Неденежные – повышение труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на более высоком уровне, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

К экономическому мотивированию относятся материально-денежное и социально-материальное мотивирование.

Материально-денежное мотивирование – это вознаграждение работников денежными выплатами по результатам выполненной ими трудовой деятельности. Применение материально-денежных стимулов позволяет уравнивать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций. [39]. Главный фактор материально-денежного мотивирования – заработная плата работника. Она является основной частью дохода работника, по своей структуре неоднозначна и состоит из двух частей: постоянной и переменной.

На нее влияют совершенствование нормирования труда, внедрение научной организации, модернизация рабочих мест, перегруппировка рабочей силы, сокращение излишнего персонала, усиление заинтересованности в более сложном и квалифицированном труде [51].

Важнейшим направлением материально – денежного мотивирования является премирование. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда и представляет одну из важнейших составных частей заработной платы.

Цель премирования – улучшение, конечных результатов деятельности, выраженных в определенных показателях. Премия по своей сути имеет непостоянный характер. Ее величина может быть большей или меньшей, она может вообще не начисляться.

Руководитель должен учитывать некоторые психологические тенденции, которые проявляются при стимулировании:

Во-первых, вероятность лучшей работы работника тем выше, чем выше ценность и регулярность вознаграждения, получаемого в результате такой работы;

Во-вторых, эффективное трудовое поведение, которое заслуженно не вознаграждается, постепенно ослабевает, теряет черты эффективности.

Премирование как самостоятельный способ решения задач имеет собственную позицию воздействия на заинтересованность работников. Эта позиция складывается из двух частей: из позиции отдельной системы и взаимодействия всех систем премирования.

Позиция премирования представляет совокупность взаимосвязанных элементов. Обязательными его составляющими являются показатели премирования, условия его применения, источник и размер премии, и круг премируемых. Показатель премирования – центральный, главный элемент системы, определяющий трудовые достижения, которые подлежат дополнительному поощрению и должны быть отражены в дополнительной части заработной платы – премии [39].

При определении круга премируемых работников необходимо исходить из адресного и целевого направления. Это премии за сверхплановые, сверхнормативные достижения в труде, выполнение важных заданий, проявленную инициативу, давшую конкретный

результат. В силу своего воздействия такие поощрения обладают большей мотивирующей силой и поэтому эффективней могут воздействовать на повышение трудовой активности.

Будучи основным источником дохода работника, заработная плата есть форма вознаграждения за труд и форма материального стимулирования труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения лучшего уровня производительности. Поэтому правильная организация оплаты труда непосредственно влияет на темпы развития производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся.

Зарботная плата, является традиционным фактором труда, оказывающим доминирующее влияние на производительность [42].

Организация не может удерживать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты труда, стимулирующей работников к выполнению работы. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно правильно связать оплату труда, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при негативных краткосрочных результатах.

### **1.3 Анализ организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира»**

Организациям предоставляются права в выборе форм оплаты труда, установлении режима работы и т.п., работникам обеспечение механизма защиты, в частности по нижнему уровню оплаты труда, минимальной продолжительности трудового отпуска, льготам для отдельных категорий персонала.

Кодекс законов о труде РФ регулирует трудовые отношения, устанавливает нормы, обязательные для каждой организации независимо от вида деятельности и организационно-правовой формы [42].

В ООО ТД «Сибирская Пальмира» используется простая повременная система оплаты труда работников. Расчет размера оплаты труда происходит исходя из должностного оклада сотрудника и фактически отработанного времени. В организации отсутствует Положение о заработной плате.

Зарботная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: до 15 числа и до 30 числа каждого месяца с расчетного счета организации на карточку сотрудника. Оплата труда

работников составляет не ниже МРОТ, устанавливаемого Федеральным законом, МРОТ на территории Красноярского края установлен в размере 11280,00 рубля.

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Ежегодный отпуск предоставляется 30 календарных дней для административной части персонала, и для работников производственно-технического отдела 35 календарных дней. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Администрация ООО ТД «Сибирская Пальмира», исходя из финансовых возможностей предприятия обязуется:

1. Работникам, не имеющим прогулов в течении месяца: взять один отгул с сохранение заработной платы.
2. Работодатель оказывает материальную помощь сотруднику в связи со смертью родственника в размере 3000рублей.

Оплата труда руководящих работников, специалистов, рабочих производственного отдела производится на основании должностных окладов.

Должностные оклады подписываются и утверждаются директором организации, и не могут превышать установленных размеров, утвержденных законодательством РФ.

Для учета расчетов с работниками организации Инструкцией по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденной Приказом Минфина России от 31.10.2000 N 94н, предусмотрено открытие и ведение синтетического счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Данный счет пассивный, поскольку все исчисленные суммы заработка работников учитываются по кредиту. Это делается в последнюю дату месяца. А на 1-е число каждого следующего месяца числится кредитовое сальдо перед работниками [42].

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам;
- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год;
- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм;
- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п.

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов.

Сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным выплатам.

Начисленная заработная плата является для предприятия одним из элементов затрат (издержек, себестоимости), поэтому одновременно с начислением заработной платы (по кредиту счета 70) её сумма записывается по дебету счетов, учитывающих формирование затрат. При выборе корреспондирующего счета исходят из того, в каком подразделении работает сотрудник и какие работы выполняет [40].

При начислении заработной платы работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства:

Дт 20 (23, 29) Кт 70 – начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.

При начислении заработной платы работникам, обслуживающим основное (вспомогательное) производство, или управленческому персоналу:

Дт 25 (26) Кт 70 – начислена зарплата работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).

При начислении заработной платы работникам, занятым в процессе продажи готовой продукции или товаров:

Дт 44 Кт 70 – начислена зарплата работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров).

Если организация осуществляет строительство для собственных нужд или проводит реконструкцию основных средств, то начисление заработной платы работникам, занятым на этих работах, отражается в корреспонденции со счетом 08 «Вложения во внеоборотные активы»:

Дт 08 Кт 70 – начислена заработная плата работникам, занятым в строительстве (реконструкции) объекта основных средств.

Если при получении прочих доходов требуются трудовые затраты, то работникам, обеспечивающим получение этих доходов, заработная плата начисляется проводкой:

Дт 91-2 Кт 70 – начислена заработная плата работникам, занятым в процессе получения прочих доходов.

При создании резервов предстоящих расходов под выполнение тех или иных работ, заработная плата сотрудникам, занятым их выполнением, начисляется тоже за счет созданного резерва:

Дт 96 Кт 70 – начислена заработная плата работникам за счет созданного ранее резерва.

Если сотрудники выполняют работы, затраты по которым учитываются в составе расходов будущих периодов (например, внедрение в производство нового вида продукции), то начисление им заработной платы отражается так:

Дт 97 Кт 70 – начислена заработная плата сотрудникам, занятым выполнением работ, затраты, по которым учитываются в расходах будущих периодов.

Если организация несет убытки в результате чрезвычайных событий (пожара, наводнения и др.), то заработную плату работникам, ликвидирующим последствия таких событий, относят к прочим расходам:

Дт 91-2 Кт 70 – начислена заработная плата работникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных событий.

Выдачу заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дт 70 Кт 50 (51) - выдана заработная плата работнику.

Не полученная в срок заработная плата оформляется следующей бухгалтерской записью:

Дт 70 Кт 76 – депонирована не полученная работниками заработная плата.

Остатки не выданной в срок заработной платы (за депонированных сумм) по истечении трех дней должны быть сданы в банк на расчетный счет.

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра не выданной заработной платы. Книгу открывают на год. Для каждого депонента в книге отводят отдельную строку, в которой указывают табельный номер депонента, его фамилию, имя, отчество, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, оставшиеся на конец года невыплаченными, переносят в новую книгу, открываемую также на год. Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру и отражают по дебету счета 76 и кредиту счета 50 «Касса». Депонированную зарплату работник может получить в течение 3 лет [42].

В последнее время многие организации выплачивают заработную плату работникам с использованием банковских пластиковых карт. Каждому работнику в этом случае открывается банковский счет на основе договора, заключаемого либо с работником, либо с работодателем (по заявлению работника). После перечисления заработной платы на банковские счета работников всем им необходимо выдавать расчетный листок по форме,



утвержденной работодателем. При этом выплата заработной платы в безналичной форме должна осуществляться не реже двух раз в месяц. Банки обязаны осуществить перечисление денежных средств клиента не позже следующего операционного дня после получения соответствующего платежного документа. В некоторых случаях организация должна выплатить работникам те или иные суммы за неотработанное время. К таким выплатам, в частности, относятся: -отпускные; -пособия по временной нетрудоспособности. Отпускные начисляют исходя из среднего заработка работника. Порядок расчета среднего заработка утвержден постановлением Правительства России от 24 декабря 2007 года № 922(ред. от 10.12.2016).

Отпускные начисляют на те же счета, что и заработную плату работникам. Дт 20 (23, 25, 26, 29, 08, 44) Кт 70 – начислены отпускные работникам организации.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивают за счет средств Фонда социального страхования России. При начислении такого пособия в учете делается проводка:

Дт 69-1 Кт 70 – начислено пособие по временной нетрудоспособности.

Виды удержаний из заработной платы:

Дт 70 Кт 68 – удержан налог на доходы физических лиц из заработной платы работников.

Дт 70 Кт 76-1 – удержаны из заработной платы работника платежи по личному страхованию.

Дт 70 Кт 76-4 – удержаны средства из заработной платы работников по исполнительным листам.

Для осуществления текущей деятельности работникам могут выдаваться денежные средства под отчет. Если у работника остались неизрасходованные средства, выданные ему ранее под отчет, то он должен вернуть их в кассу организации. Если же до истечения срока представления авансового отчета выданные работнику суммы зачтены в счет заработной платы, делается проводка:

Дт 70 Кт 71 – выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы.

Если работник необоснованно потратил или не вернул в срок подотчетную сумму, эта сумма может быть удержана из его заработной платы:

Дт 70 Кт 94 – удержаны из заработной платы работника невозвращенные (потраченные необоснованно) денежные средства, ранее выданные под отчет. Нередко в процессе инвентаризации обнаруживается недостача материально-производственных ценностей.

Сумма недостачи может быть удержана из заработной платы работников:

Дт 70 Кт 73-2 – удержаны из заработной платы работника суммы материального ущерба.

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику в разрезе отдельных начислений и удержаний. К регистрам аналитического учета заработной платы относятся: лицевой счет работника, налоговая карточка учета совокупного дохода физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости [40].

В организации на каждого работника открывают лицевые счета (формы № Т54 и № Т54а), в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. Лицевые счета работников открывают в бухгалтерии на основании приказов или распоряжений руководителя организации, а записи в них делают в соответствии с расчетными ведомостями.

Далее следует подробно рассмотреть, как осуществляется учет оплаты труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира», который в настоящее время не приносит желаемого результата для организации, работники не заинтересованы и не замотивированы в работе, на основании этого прибыль организации не достигает желаемых результатов.

Главному бухгалтеру ООО ТД «Сибирская Пальмира» установлен оклад в размере 43750 руб. в месяц. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (5 рабочих дней по 8 часов). Оплата труда осуществляется с учетом нормы рабочих часов за календарный год. Норма рабочих часов была выполнена. Сотрудница имеет одного ребенка.

Далее необходимо начислить и выдать заработную плату, учитывая все удержания. Районный коэффициент составляет 30%. Алгоритм расчета районного коэффициента:  $43750 * 30\% = 13125$  руб. Северный коэффициент составляет 30%. Алгоритм расчета северного коэффициента:  $43750 * 30\% = 13125$  руб. Начисленная сумма заработной платы составит:  $43750 + 13125 + 13125 = 70000$  руб.

Следующим шагом необходимо удержать НДФЛ с заработной платы. У главного бухгалтера один ребенок, поэтому следует уменьшить налогооблагаемую сумму на 1400 руб.:  $(70000 - 1400) * 13\% = 8918$  руб. Сумма заработной платы к выдаче составит:  $(70000 - 8918) = 59682$  руб.

Далее необходимо рассчитать страховые взносы:

1. Отчисления в Пенсионный Фонд России составляют 22%:  $70000 * 22\% = 15400$  руб.
2. Отчисления в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования составляют 5,1 %:  $70000 * 5,1\% = 3570$  руб.

3. Отчисления в фонд социального страхования составляют 2,9%:  $70000 \times 2,9\% = 2030$  руб.

Общая сумма страховых взносов составит (30%):  $15400 \text{ руб.} + 3570 \text{ руб.} + 2030 \text{ руб.} = 21000$  руб.

Далее отразим данные расчеты на соответствующих счетах:

1. Начислена заработная плата работнику административной части предприятия:  
Дт 25 Кт 70 - 70000

2. Удержан НДФЛ из заработной платы работника:  
Дт 70 Кт 68 - 8918

3. Выплачена заработная плата с расчетного счета:  
Дт 70 Кт 51 – 59682

4. Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования:  
Дт 25 Кт 69,1 – 2030

5. Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования:  
Дт 25 Кт 69,3 – 3570

6. Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Пенсионный фонд:  
Дт 25 Кт 69,2 – 15400

7. Перечислены страховые взносы:  
Дт 69 Кт 51 – 21000

Руководителю отдела продаж предоставлен отпуск с 1 февраля 2018 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетным периодом является –1 февраля 2017 г. по 31 января 2018 г. (за последние 12 календарных месяцев). Начисленные выплаты, учитываемые при расчете отпускных, за расчетный период составляют 600 000 руб.

1. Сумма среднего дневного заработка составит:  $600\,000 / 12 / 29,3 = 1706,48$  руб.
2. Сумма отпускных составит:  $1706,48 \times 28 \text{ дней} = 47781,44$  руб.
3. Сумма удержания НДФЛ с отпускных будет равна:  $47781,44 \text{ руб.} \times 13\% = 6211,59$  руб.

Далее отразим данные расчеты на соответствующих счетах:

1. Начислены отпускные  
Дт 20 Кт 96 – 47781,44

2. Удержан НДФЛ с суммы отпускных  
Дт 96 Кт 68 – 6211,59

3. Выданы отпускные  
Д 96 Кт 51 – 41569,85

## **2. Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика организации**

Общество с ограниченной ответственностью Торговый дом «Сибирская пальма», сокращенное наименование ООО ТД «Сибирская пальма». Целями деятельности общества являются расширение рынка товаров и услуг, а также извлечение прибыли. ООО ТД «Сибирская пальма» зарегистрировано 10 августа 2004 года регистрирующим органом – Инспекция Министерства Российской Федерации по налогам и сборам по Ленинскому району г. Красноярска Красноярского края.

Генеральным директором организации является Петрова Марина Юрьевна. Организация имеет фирменную печать со своим наименованием, может иметь расчетные, валютные и другие счета в банковских учреждениях, товарный знак (знак обслуживания), эмблему, штампы, бланки и другие реквизиты.

Основными видами деятельности является:

- производство товаров народного потребления, в том числе строительных и отделочных материалов;
  - выполнение строительных, ремонтно-строительных работ;
- осуществление розничной, комиссионной, оптовой, посылочной торговли и других видов оптово-закупочной деятельности;
- осуществление бартерных операций, заключение соглашений с отечественными и иностранными фирмами на продажу экспортных и импортных товаров;
  - консалтинговые услуги, проведение операций с недвижимостью;
  - информационно-посреднические, комиссионные услуги;
  - оказание бытовых услуг населению;
  - оказание услуг по хранению;
- организация и проведение научно-исследовательских, проектных и конструкторских работ.

Все выше перечисленные виды деятельности осуществляются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по специальному разрешению – лицензии.

Если условиями предоставления специального разрешения (лицензии) на занятие определенным видом деятельности предусмотрено требование о занятии такой деятельностью как исключительной, то Общество в течение срока действия специального разрешения (лицензии) не вправе осуществлять иные виды деятельности, за исключением

видов деятельности, предусмотренных специальным разрешением (лицензий) и им сопутствующих.

Бухгалтерский учет ведётся бухгалтерией организации. Главный бухгалтер несет ответственность за правильность ведения бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской отчетности.

В ООО «ТД Сибирская пальмира» был проведен анализ баланса (Приложение 1) и отчета о финансовых результатах (Приложение 2), для выявления показателей финансово-экономического состояния организации.

В ходе исследования была проведена проверка имущественного состояния организации и анализ текущих активов.

Показатели	31.12.2017		31.12.2018		Изменение	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Всего имущества	97 083	100	104 476	100	7 393	-
1.Недвижимое имущество	2 172	2	23 676	23	21 504	20,4
2.Оборотные средства	94 911	98	80 800	77	-14 111	-20,4
2.1 Дебиторская задолженность	45 625	47	351	24	-20 707	-23,1
2.2 Денежные средства	171	1	37	2	1 434	1,3

Таблица 2.1 - Оценка имущества ООО «ТД Сибирская пальмира»

Исходя из данных таблицы, активы организации за отчетный период выросли на 7 393 тыс. руб. (7%), в том числе за счет увеличения недвижимого имущества на 21 504 тыс. руб. Оборотные средства уменьшились на 14 111 тыс. руб. и на конец отчетного года составило 80 800 тыс. руб.

В целом структура совокупных активов характеризуется значительным удельным весом оборотных активов - 77 %, но по сравнению с предыдущим периодом их доля снизилась на 20,4%.

В составе оборотных средств, при общем увеличении их доли на 20,4 %, произошло увеличение доли легкореализуемых активов на 1,3 %.

Дебиторская задолженность уменьшилась с 47 % до 24 %, что свидетельствует о значительном улучшении финансового состояния организации.

Таблица 2.2 - Анализ текущих активов баланса

Показатели	31.12.17		31.12.18		Изменение	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
1.Запасы	48 002	49	52 609	65	+2 607	+16
2.Налог на добавленную стоимость	881	1	1 380	2	+499	+1
3.Дебиторская задолженность	45 625	47	24 918	30	-20 707	-17
4.Денежные средства и денежные эквиваленты	232	1	1 605	2	+1 373	+1
5.Прочие оборотные активы	232	1	288	1	+56	-
Всего текущие активы	94 911	100	80 800	100	-14 111	-

Проанализировав текущие активы организации можно сделать вывод, что в отчетном году они уменьшились на 14 111 тыс. руб., в основном за счет уменьшения дебиторской задолженности на 20 707 тыс. руб.

Наибольший удельный вес составляют производственные запасы – 65%, по сравнению с предыдущим годом их величина выросла 1 %. Дебиторская задолженность уменьшилась на 20 707 тыс. руб. (17 %) и составила в отчетном периоде 24 918 тыс. руб. Зная, что на 31 декабря 2017 года текущие активы организации составляли 82 645 тыс. руб. представим динамику текущих активов в виде графика (рисунок 2.1).

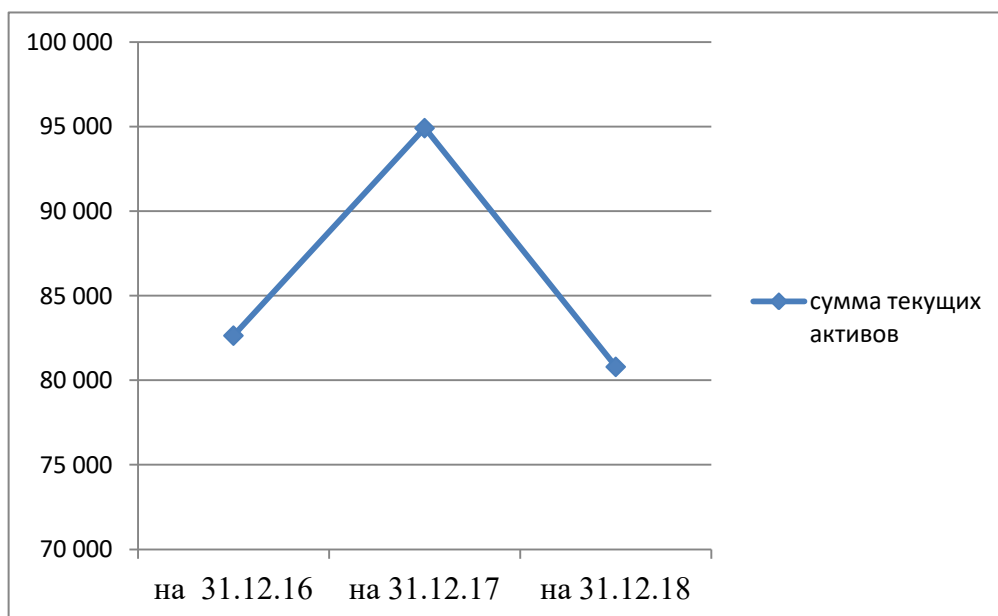


Рисунок 2.1 - Динамика текущих активов ООО ТД «Сибирская пальмира»

Также в организации был проведен анализ пассива баланса.

Таблица 2.3 - Анализ пассива баланса ООО ТД «Сибирская пальмира»

Показатели	31.12.2017		31.12.2018		Изменение	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
1.Источники собственных средств (III)	24 698	25	25 118	24	420	-1
2.Заемные средства (IV + V)	72 385	75	79 357	76	6 972	1
2.1 Долгосрочные обязательства (IV)	12 715	13	11 828	11	-887	-2
2.2 Краткосрочные заемные средства	38 589	40	37 424	36	1 165	-4
2.3 Кредиторская задолженность (1520)	21 081	22	30 106	29	9 025	7
Всего пассивов	97 083	100	104 476	100	7 393	-

1. Определим долю кредиторской задолженности в общей величине заемных средств:

$$21\,081 / 72\,385 * 100\% = 29,1 \text{ \% (пред.год)}$$

$$30\,106 / 79\,357 * 100\% = 37,9 \text{ \% (отчёт. год)}$$

2. Определим долю краткосрочных займов в общей величине заемных средств:

$$38\,589 / 72\,385 * 100\% = 53,3\% \text{ (пред.год)}$$

$$37\,424 / 79\,357 * 100\% = 47,2\% \text{ (отчёт. год)}$$

3. Определим долю долгосрочных обязательств в общей величине заемных средств:

$$12\,715 / 72\,385 * 100\% = 17,6 \text{ \% (пред.год)}$$

$$11\,828 / 79\,357 * 100\% = 14,9 \text{ \% (отчёт. год)}$$

Исходя из данных расчетов, пассивная часть бухгалтерского баланса характеризуется преобладающим удельным весом заемных средств. В отчетном году составляет 76 %, их доля в общем объеме средств увеличилась на 1 %. Соответственно, уменьшилась доля собственных средств на 1 %, и в отчетном году их удельный вес составил 24 %.



Следовательно, в течение отчетного периода произошли изменения в структуре собственных средств.

Динамику изменения пассивов можно увидеть на рисунке 2.2

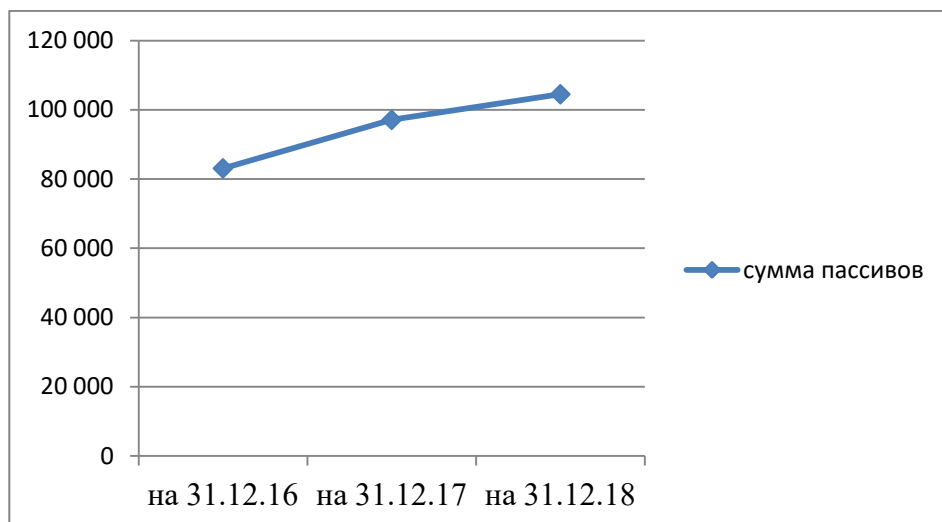


Рисунок 2.2 - Динамика пассивов организации

Для проведения анализа экономических показателей организации необходимо проанализировать отчет о финансовых результатах. Отчет о финансовых результатах отражает полную и достоверную информацию о доходах, затратах, прибылях и убытках от деятельности организации за отчетный период, и позволяет проанализировать изменения отчетного года по сравнению с предыдущим (таблица 2.4).

Таблица 2.4 - Анализ отчета о финансовом результате

Показатели	31.12.18	31.12.17	Изменения, руб.	Темп роста, %
1.Выручка от продаж	39 026	50 066	-11 000	78,1
2.Себестоимость	28 302	39 156	-10 854	72,3
3.Валовая прибыль	10 724	10 910	-186	98,3
4.Коммерческие и управленческие расходы	9 721	8 729	992	111,4
5.Прибыль (убыток) от продаж	1 003	2 181	-1 178	46,2
6.Сальдо прочих доходов и расходов	-1	-51	50	101,9
7.Прибыль (убыток) до налогообложения	496	1 190	-694	41,7
8.Текущий налог на прибыль	76	238	-162	31,9

9. Чистая прибыль	420	952	-532	44,1
-------------------	-----	-----	------	------

Проанализировав данные из таблицы видно, что прибыль до налогообложения (балансовая прибыль) снизилась на 694 тыс. руб., что составляет 41,7 % от уровня рентабельности прошлого года.

Чистая прибыль, оставшаяся в распоряжении организации, составила 420 тыс. руб., т.е. снизилась на 532 тыс. руб.

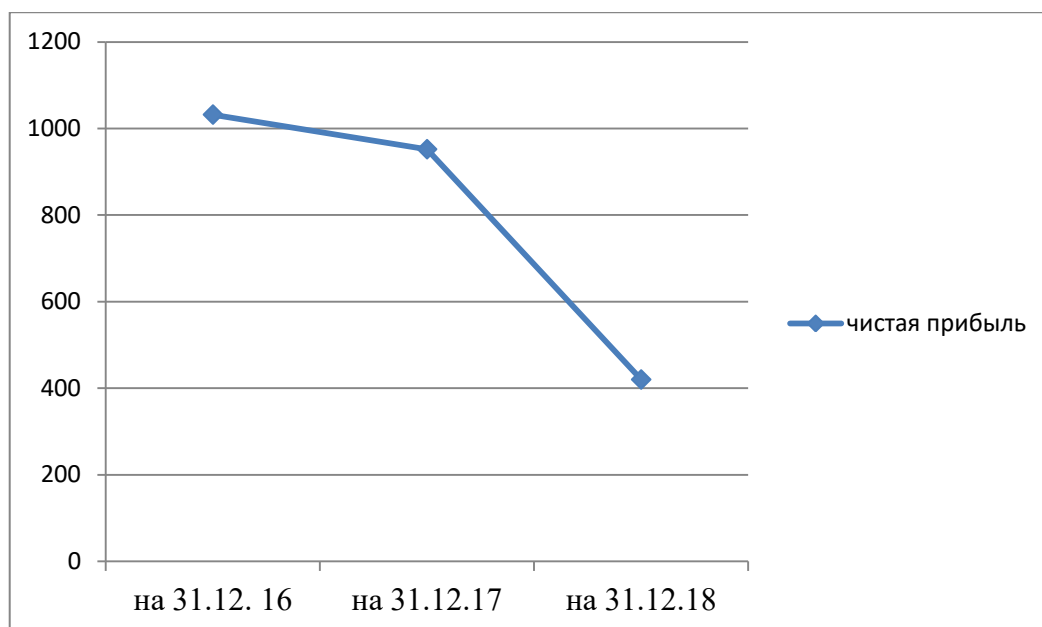


Рисунок 2.3 - Динамика изменения чистой прибыли

В динамике финансовых результатов можно отметить изменение (уменьшение) выручки на 21,9 % и в связи с этим уменьшение валового дохода на 1,7 %. Динамика изменения прибыли представлена на рисунке 2.3

Вместе с тем на финансовые результаты влияют и положительные изменения (положительные факторы), уменьшение сальдо прочих результатов увеличило сумму прибыли на 50 тыс. руб. Текущий налог на прибыль снизился на 68,1 %, что так же положительно сказалось на сумме чистой прибыли. В обороте организации осталось 420 тыс. руб. нераспределенной прибыли.

## 2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская пальмира»

Штатное расписание показывает общую численность работников организации, занимаемые ими должности и их месячный оклад.

Огромное значение имеют изучение и изменение структуры рабочего стажа во времени не только для определения стратегии предприятия по найму, но и для анализа его

неудач. Наличие опытного персонала может отражать как успех выбранной политики предприятия, так и неудачи предпринятых усилий для стабилизации численности персонала и сокращения его текучести.

Уравновешенная структура персонала по рабочему стажу (не слишком молодая, не слишком взрослая) свидетельствует о политике осмысленного выбора работников с адекватным образованием. Данное равновесие можно легко выявить, если имеются данные о социальном составе.

Таблица 2.6 - Анализ качественного состава трудовых ресурсов в ООО ТД «Сибирская

Показатель	Численность рабочих на конец года, чел.		Удельный вес, %	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
По возрасту				
От 20 до 30	25	20	65,8	64,5
От 30 до 40	8	7	21	22,6
От 40 до 50	5	4	13,2	12,9
Итого	38	31	100	100
По трудовому стажу				
До 5 лет	10	13	26,3	41,9
От 5 до 10 лет	15	10	39,5	32,2
От 10 до 15 лет	11	6	28,9	19,4
Свыше 15 лет	2	2	5,3	6,5
Итого	38	31	100	100

Пальмира».

Из данных таблицы видно, что по возрастной структуре больший удельный вес в 2018 г. составляли работники от 20 до 30 лет, что имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

С одной стороны, большое количество молодого персонала - это новый уровень образования, с другой – небольшой опыт работы, что может снизить производительность труда. Основная доля рабочих имеет опыт работы от 5 до 10 лет и выше.

Так же необходимо изучить и качественный состав работников, который

характеризуется общеобразовательным и профессионально-квалификационным уровнями. Структуру персонала можно увидеть в таблице 2.7.

Уровень образования	2018	
	Кол-во, чел	В %
Высшее	23	74
Средне специальное	5	16
Общее среднее	3	10
Всего работников	31	100

Таблица 2.7 - Структура персонала ООО ТД «Сибирская пальмира» по уровню образования

Изучив структуру персонала по уровню образования можно сделать вывод, что 74,2% работников имеют высшее образование - это говорит о заинтересованности руководства в высококвалифицированных сотрудниках.

В ООО ТД «Сибирская пальмира» используют оплату по окладу, к которому прибавляется районный коэффициент и северная надбавка.

Оклад генерального директора равен 56000 рублей. Генеральный директор Петрова М.Ю. занимается заключением договоров с клиентами, закупкой необходимых материалов для осуществления деятельности организации. Оклад главного бухгалтера равен 45000,00 рублей. Главный бухгалтер Дорошенко Е.С. занимается ведением бухгалтерского и налогового учета, сдачей Годовой и промежуточной отчетности. Оклад руководителя отдела продаж 25000,00 рублей.

Руководитель отдела продаж занимается поиском новых клиентов и продаж, ставит задачи для менеджеров продаж, и следит за правильностью их выполнения. Оклад заведующего складом 20000,00 рублей. Заведующий складом руководит работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, обеспечивает сохранность складуемых товарно-материальных ценностей.

На основании штатного расписания производится начисления заработной платы работникам организации. В первую очередь на оклад, указанный в штатном расписании, начисляются районный коэффициент и северная надбавка, каждый по 30% от оклада. (Приложение 4).

По данным приложения 1 можно сделать вывод, что на начисление северного и районного коэффициентов не влияет количество отработанных дней, и выполнение объема

работы, т.к. северный и районный коэффициенты начисляются всем работникам организации независимо от чего-либо, если в данном территориальном субъекте они должны начисляться.

Для характеристики движения рабочей силы необходимо проанализировать движение рабочих по различным показателям, которые позволят просмотреть динамику движения персонала и выявить основные факторы, способствующие этому.

1. Коэффициент оборота по приему -это отношение численности всех принятых работников за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период [53]:

$$K_{\text{ПР}} = K_{\text{ПР.П.}} / \text{СР.Ч.П.}, \quad (6)$$

где  $K_{\text{ПР.П.}}$  – количество принятого персонала на работу;

СР.Ч.П. – среднесписочная численность персонала.

2. Коэффициент оборота по выбытию -это отношение всех уволившихся работников в отчетном периоде к среднесписочной численности работников [53]:

$$K_{\text{В}} = K_{\text{У.Р.}} / \text{СР.Ч.П.}, \quad (7)$$

где  $K_{\text{У.Р.}}$  – количество уволившихся работников.

Оборот рабочей силы делится на: излишний и нормальный. Нормальный –это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др.

Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы.

3. Коэффициент текучести кадров -это отношение излишнего оборота рабочей силы за определенный период к среднесписочной численности [53]:

$$K_{\text{Т.К.}} = (K_{\text{У.Р.СОБ.}} + K_{\text{У.Р.НАР.}}) / \text{СР.Ч.П.}, \quad (8)$$

где  $K_{\text{У.Р.СОБ.}}$  – количество уволившихся работников по собственному желанию;

$K_{\text{У.Р.НАР.}}$  – количество уволившихся работников за нарушение трудовой дисциплины.

4. Коэффициент постоянства состава –это отношение количества работников, проработавших весь период к среднесписочной численности [53]:

$$K_{\text{П.С.}} = K_{\text{В.Г.}} / \text{СР.Ч.П.}, \quad (9)$$

где КВ Г.–количество работников, проработавших весь год.

В таблице 2.8 приведен анализ движения рабочей силы на рассматриваемом предприятии.

Таблица 2.8 – Анализ движения рабочей силы.

Показатель	2017 г.	2018 г.
Принято на работу всего, чел.	3	2
Уволено работников всего, чел.	7	9
Коэффициент оборота по приёму	0,08	0,06
Коэффициент оборота по выбытию	0,18	0,29
Коэффициент текучести кадров	0,18	0,29
Коэффициент постоянства кадров	0,82	0,71
Среднесписочная численность персонала	38	31

Из таблицы видно, что в ООО ТД «Сибирская Пальмира» за 2018 г. работников уволено больше, чем принято на 2 человека по сравнению с 2017 г. Уменьшился коэффициент оборота по приему (на 0,02). Увеличился коэффициент по выбытию (на 0,11) и текучести кадров (на 0,11). Коэффициент постоянства уменьшился на 0,11

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом [53]:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (10)$$

где ЧР –численность рабочих;

Д –количество отработанных дней в среднем за год;

П –средняя продолжительность рабочего дня.

На фактический ФРВ могут повлиять изменение следующих показателей:

- 1) численности рабочих [53]:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 * \text{П}_0 \quad (11)$$

- 2) количества отработанных дней одним работником [53]:

$$\Delta \text{ФРВ}_\text{д} = \text{ЧР}_1 * (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{П}_0 \quad (12)$$

3) продолжительности рабочего времени [53]:

$$\Delta \text{ФРВ}_\text{п} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{П}_1 - \text{П}_0) \quad (13)$$

Анализ использования рабочего времени позволяет дать оценку рациональному использованию трудовых ресурсов, а также условиям выполнения плана по труду. От рационального использования рабочего времени зависит эффективность работы предприятия и выполнение технико-экономических показателей.

Следует отметить, что анализ использования рабочего времени играет одну из важнейших ролей в аналитической работе организации.

Для анализа рабочего времени на предприятии используем таблицу 2.9.

Таблица 2.9 – Анализ использования рабочего времени в ООО ТД «Сибирская пальмира»

Показатель	2017 г.	2018 г.	Изменение
Календарный фонд времени	365	365	0
Количество нерабочих дней	118	118	0
Среднегодовая численность рабочих	38	31	-7
Отработано за год:			
Дней	247	247	0
Часов	1973	1974	+1
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,98	7,99	+0,01
Фонд рабочего времени, чел/час.	74974	61194	-13780

В 2018 г. по отношению к 2017 г. произошло уменьшение фонда рабочего времени на 13780 чел./час. Это связано с уменьшением числа рабочих (-7) несмотря на увеличение средней продолжительности рабочего дня на 0,01 часов.

Рассчитаем влияние количества рабочих на фонд рабочего времени:

$$\text{ФРВ} = (31 - 38) * 247 * 7,98 = -13797,4$$

Рассчитаем влияние отработанных за год дней одним рабочим:

$$\text{ФРВ} = 31 * (247 - 247) * 7,98 = 0$$

Рассчитаем влияние продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = 31 \cdot 247 \cdot (7,99 - 7,97) = 76,6$$

Заметим, что, уменьшение численности рабочих на 7 человека привело к уменьшению ФРВ на 13797,4 чел./час, а вот увеличение на 0,01 ч. продолжительности рабочего дня привело к увеличению фонда рабочего времени на 76,6 чел./часов. Следует отметить, что одинаковое количество отработанных дней за год никак не повлияло на фонд рабочих дней, а больше всего

на фонд рабочего времени повлияло уменьшение численности рабочих.

На конечные результаты хозяйственной деятельности любой организации, фирмы большое влияние оказывает эффективность использования трудовых ресурсов. Важнейшим показателем эффективного использования трудовых ресурсов является производительность труда – это один из показателей, отражающих эффективность работы предприятия – отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам.

Производительность труда необходимо постоянно повышать. Это можно достигнуть за счет внедрения нового оборудования, обучения сотрудников и грамотной организации производства.

В ООО ТД «Сибирская пальмира» нет положения по заработной плате и премированию работников, так как организация работает по окладной системе. В связи с этим работникам не выплачивается премия и не установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые могли бы активизировать деятельность персонала.

Для расчета размера заработной платы в организации используется табель учета рабочего времени (Приложение 4).

Проведя анализ табеля учета рабочего времени можно сделать вывод, что не все работники получают полную заработную плату, потому что некоторые работники несколько дней были на больничном, кто-то брал дни отпуска без сохранения заработной платы и поэтому отсутствовал несколько дней, двое из работников отсутствовали большую часть месяца по причине того, что были в отпуске.

Месячная заработная плата работников за декабрь 2018 год за вычетом налога на доходы физических лиц (далее - НДФЛ) с учетом отработанного за месяц времени представлена в приложении 7

По данным приложения можно сделать вывод, что в декабре 2018 года главный бухгалтер Дорощенко Е.С. работала без прогулов и больничного, так же без прогулов отработали финансовый директор Миргородская Т. А., технический директор Черных Л. А., бухгалтер расчетной группы Януц А. В., водители-экспедиторы Зыгмантович О. А., и Ткачук Е. Ю., оператор склада Аладашвили С. В., кладовщики Габарашвили С. К., Григорьев Д. А., и Данилов Е. О., заведующий складом Лопин Р. А., и сборщик-комплектовщик



Полушин В. В. Исходя из этого, можно сказать, что они получают свою максимальную зарплату.

Самую низкую зарплату получил в этом месяце кладовщик Бутылин А. В., так как в этом месяце он отработал только 5 дней, а все остальное время он был в отпуске без сохранения заработной платы.

От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, возникающий в связи с этим финансовый результат, а, в конечном счете, и экономический потенциал хозяйствующего субъекта.

Поэтому анализ эффективности использования фонда оплаты труда представляет собой важный раздел системы комплексного экономического анализа деятельности предприятия. Влияние эффективности использования фонда заработной платы на финансовое положение предприятия выражается в следующем: -в анализе видов оплаты труда, что позволит выявить нерациональное расходование средств, непосредственно влияющих на расходы предприятия, прибыль, а значит и на финансовое состояние.

Кроме того, нереализованную часть затрат на оплату труда предприятие стремится финансировать собственными источниками; -нерациональном расходовании средств на оплату труда, распределившись на реализованную продукцию, готовую продукцию и незавершенное производство с двух сторон ухудшает устойчивость финансового положения предприятия.

Фонд оплаты труда является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие издержки предприятия.

Средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства. Для этого на предприятии проводится анализ использования фонда заработной платы. Анализ фонда оплаты труда представляет собой одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления предприятием.

Основными задачами анализа фонда заработной платы являются изучение состава и динамики фонда заработной платы, выявление изменения показателей, происшедших в отчетном периоде, определение влияния факторов на фонд заработной платы, изучение направлений расходования фонда заработной платы. Анализ начинается с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

В таблице 3.0 представлен анализ эффективности использования фонда оплаты труда рассматриваемого в работе предприятия.

Таблица 3.0 - Показатели эффективности использования фонда оплаты труда ООО ТД «Сибирская пальмира»

Показатели	2017 г.	2018 г.	Отклонение
Выручка от реализации продукции	8724	6012	-2712
Фонд заработной платы	4767	4296	-471
Балансовая прибыль	4760	2984	-1776
Чистая прибыль	3808	2680	-1128
Выручка от реализации продукции на рубль зарплаты	1.83	1,39	-0,44
Сумма балансовой прибыли на рубль зарплаты	0,99	0,74	-0,25
Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты	0,79	0,66	-0,13

Показатель эффективности использования фонда оплаты труда выручка от реализации продукции на рубль зарплаты отражает эффективность деятельности предприятия в рассматриваемом направлении.

Так выручка от реализации продукции на рубль зарплаты уменьшилась за рассматриваемый период с 1,83 руб./руб. до 1,39 руб./руб., сумма балансовой прибыли на

рубль зарплаты уменьшилась на 0,25 руб. Данные показатели отрицательно характеризуют работу предприятия и свидетельствуют об неэффективном управлении персоналом предприятия. Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты имела отрицательную динамику. При этом доходы на предприятии увеличиваются. Данный момент необходимо поддерживать путем оптимизации суммы затрат и разработкой более эффективной политики в области управления затратами предприятия.

Отрицательным является то, что на рубль затрат в 2018 г. произведено гораздо меньше продукции по сравнению с таким же показателем 2017 г.

Проведём факторный анализ производства продукции на рубль заработной платы. Данные обобщим в таблице 3.1.

Таблица 3.1. - Данные для факторного анализа реализации продукции на рубль заработной платы в ООО ТД «Сибирская Пальмира»

Показатель	2017 г.	2018 г.	Изменение
Среднесписочная численность			
-всего (ППП)	38	31	-7
-рабочих (ЧР)	27	21	-6
Удельный вес рабочих в общей численности(УД), в %	71	68	-3
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	247	0
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,98	7,99	0,01
Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т), в том числе:	53217	41454	-11763
-одним рабочим, чел-ч.	1971	1974	+3
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	229,6	193,9	-35,7
Среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб.	4,4	3,04	-1,36
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. руб.	125	194	+69

Объём реализации продукции, тыс. руб.	8724	6012	-2712
---------------------------------------	------	------	-------

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель [39]:

$$\frac{ВП}{ФЗП} = \frac{ВП}{Т} * \frac{Т}{\sum Д} * \frac{\sum Д}{ЧР} * \frac{ЧР}{ППП} : \frac{ФЗП}{ППП} = ЧВ * ПД * УД : ГЗП \quad (14)$$

где ВП – выпуск продукции в действующих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

$\sum Д$  и Д – количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ЧР – среднесписочная численность рабочих;

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

УД – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

Для расчёта влияния факторов может использоваться способ цепной подстановки.

Используя данные таблицы 19, узнаем, за счёт каких факторов изменилось производство продукции на рубль заработной платы:

$ВП / ФЗП_{пл} = ЧВ_{пл} \times П_{пл} \times Д_{пл} \times УД_{пл} / ГЗП_{пл} = 229,6 \times 7,98 \times 247 \times 71 / 125000 = 257,05$  руб.

$ВП / ФЗП_{усл1} = ЧВ_{пл} \times П_{пл} \times Д_{пл} \times УД_{пл} / ГЗП_{ф} = 229,6 \times 7,98 \times 247 \times 71 / 194000 = 165,6$  руб.

$ВП / ФЗП_{усл2} = ЧВ_{пл} \times П_{пл} \times Д_{пл} \times УД_{ф} / ГЗП_{ф} = 229,6 \times 7,98 \times 247 \times 68 / 194000 = 158,6$  руб.

$ВП / ФЗП_{усл3} = ЧВ_{пл} \times П_{пл} \times Д_{ф} \times УД_{ф} / ГЗП_{ф} = 229,6 \times 7,98 \times 247 \times 68 / 194000 = 158,6$  руб.

$ВП / ФЗП_{усл4} = ЧВ_{пл} \times П_{ф} \times Д_{ф} \times УД_{ф} / ГЗП_{ф} = 229,6 \times 7,99 \times 247 \times 68 / 194000 = 158,8$  руб.

$ВП / ФЗП_{ф} = ЧВ_{ф} \times П_{ф} \times Д_{ф} \times УД_{ф} / ГЗП_{ф} = 193,9 \times 7,99 \times 247 \times 68 / 194000 = 134,1$  руб.

Изменение производства продукции на рубль заработной платы общее:

$134,1 - 257,05 = -122,9$  руб.

В том числе за счёт изменения:

- среднегодового заработка одного работника предприятия:

$165,6 - 257,05 = -91,5$  руб.

- удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$55,25 - 57,7 = -2,45$  руб.;

- количества отработанных дней одним рабочим за год:

$158,6 - 158,6 = 0$  руб.;

-средней продолжительности рабочего дня:

$158,8 - 158,6 = + 0,2$  руб.;

-среднечасовой выработки рабочего:

$134,1 - 158,8 = -27,7$  руб.

Проведённый анализ показывает, что отрицательное влияние на реализацию продукции на рубль заработной платы оказывает среднечасовая выработка (-27,7 руб.) хотя средняя про-

должительность рабочего дня увеличилась (+ 0,2 руб.).

### **2.3. Факторный анализ производительности труда**

Производительность труда - важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом. Д.С. Синк выделяет, по меньшей мере, семь различных критериев результативности "организационной системы"[37]:

1. Действенность – степень достижения системой поставленных перед ней целей.
2. Экономичность – степень использования системой доступных ресурсов.
3. Качество – степень соответствия системы требованиям, спецификациям и ожиданиям.
4. Прибыльность – соотношение между валовыми доходами и суммарными издержками.
5. Производительность – соотношение количества продукции системы и количества затрат на выпуск соответствующей продукции.
6. Качество трудовой жизни – то, каким образом лица, причастные к системе, реагируют на социально-технические аспекты данной системы.
7. Внедрение новшеств –прикладное творчество.

При этом одним из ключевых показателей эффективности работы предприятия является показатель производительности труда, который характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг, приходящихся на единицу затрат труда, а говоря проще –соотношение полученных результатов к понесенным затратам труда.

При факторном анализе производительности труда особенно тщательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Величина среднечасовой выработки зависит от множества факторов: степени механизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования др.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда –среднегодовая выработка продукции одним работающим. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности ППП, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов [39]:

$$ГВ_{ппп} = Уд * Д * П * ЧВ \quad (15)$$

где Уд -удельный вес рабочих в общей численности ППП, %;

Д -количество отработанных дней одним рабочим за год;

П -средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ -среднечасовая выработка продукции.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. Данные используемые для расчета представлены в таблице 3.2

Таблица 3.2 - Исходные данные для факторного анализа производительности труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира»

Показатель	2017 г.	2018 г.	Изменение
Среднесписочная численность			
-всего (ППП)	38	31	-7
-рабочих (ЧР)	27	21	-6
Удельный вес рабочих в общей численности(УД), в %	71,05	67,74	-3,31
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	247	247	0
Средняя продолжительность рабочего дня (П),	7,98	7,99	0,01

Отработано часов всеми рабочими, ч	53218,6	41444,1	-11774,5
Среднегодовая выработка одного работника, руб.	229578,9	193935,5	-35643,4
Выработки рабочего:			
среднегодовая, (ГВ) руб.	323111,1	286285,7	-36825,4
среднедневная, (ДВ) руб.	1308,03	1159,05	-148,98
среднечасовая, (ЧВ) руб.	163,5	144,8	-18,7

Из таблицы 3.2 видно, что среднегодовая выработка одного работника занятого в основном производстве уменьшилась на 35643,4 руб. или на 15,6 % в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УУ_{уд} * Д_{пл} * ЧВ_{пл} = (-0,0331) * 247 * 7,98 * 163,5 = -10667,08$$

То есть в результате уменьшения доли рабочих в общей численности на 3,31 %, среднегодовая выработка одного работника уменьшилась в отчетном году по сравнению с предыдущим годом на 10667,08 руб.

б) количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} * \Delta ДД * ЧВ_{пл} = 0,677 * (0) * 7,98 * 163,5 = 0$$

Так как количество отработанных дней не изменилось, данный показатель влияния не оказал.

в) продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ_{п} = УД_{ф} * Д_{ф} * \Delta ПП * ЧВ_{пл} = 0,677 * 247 * (0,01) * 163,5 = 273,4 \text{ руб.}$$

То есть в результате увеличения продолжительности рабочего дня на 0,01 ч. среднегодовая выработка одного работника увеличилась на всего на 273,4 руб.

г) среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ_{чв} = УД_{ф} * Д_{ф} * П_{ф} * \Delta ЧЧВ = 0,677 * 247 * 7,99 * (-18,7) = -24984,69 \text{ руб.}$$

То есть в результате уменьшения среднечасовой выработки рабочих на 18,7 руб. среднегодовая выработка одного работника уменьшилась на 24984,69 руб.

В таблице 3.3 приведены результаты факторного анализа производительности труда в ООО «Адамант».

Таблица 3.3 - Факторный анализ производительности труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира»

Руб/чел

Фактор	Расчет влияния фактора
Изменение удельного веса рабочих в общей численности ППП	$(-0,0331) * 247 * 7,98 * 163,5 = -10667,08$
Изменение количества отработанных дней одним рабочим за год	$0,677 * (0) * 7,98 * 163,5 = 0$
Изменение продолжительности рабочего дня	$0,677 * 247 * (0,01) * 163,5 = 273,4$
Изменение среднечасовой выработки рабочих	$0,677 * 247 * 7,99 * (-18,7) = -24984,69$
Общее изменение производительности труда	$-10667,08 + 0 + 273,4 + (-24984,69) = -35378,37$

Таким образом, наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки рабочих.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки [39]:

$$ГВ1 = Д \times П \times ЧВ. \quad (16)$$

$$\Delta ГВ1д = \Delta Д * Ппл * ЧВпл = 0 * 7,97 * 163,5 = 0 \text{ руб.}$$

Так как количество отработанных дней не изменилось, данный показатель влияния не оказал.

$$\Delta ГВ1п = \Delta Дф * \Delta ПП * ЧВпл = 247 * 0,01 * 163,5 = 403,8 \text{ руб.}$$

То есть в результате увеличения продолжительности рабочего дня на 0,01 часа среднегодовая выработка одного рабочего увеличилась на 403,8 руб.

$$\Delta ГВ1чв = \Delta Дф * Пф * \Delta ЧЧВ = 247 * 7,99 * (-18,7) = -36905,01 \text{ руб.}$$

То есть в результате уменьшения среднечасовой выработки рабочих на 18,7 рублей среднегодовая выработка одного рабочего уменьшилась на 36905,01 рублей.

Результаты факторного анализа производительности труда рабочего приведем в таблице 3.4.

Таблица 3.4 - Факторный анализ среднегодовой выработки рабочего в ООО ТД «Сибирская Пальмира»

Руб/чел.



Фактор	Расчет влияния фактора
Изменение количества отработанных дней одним рабочим за год	$0 * 7,97 * 163,5 = 0$
Изменение продолжительности рабочего дня	$247 * 0,01 * 163,5 = 403,8$
Изменение среднечасовой выработки рабочих	$247 * 7,99 * (-18,7) = -36905,01$
Общее изменение среднегодовой выработки рабочего	$0 + 403,8 + (-36905,01) = -36501,21$

На изменение среднегодовой выработки рабочего наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки.

На повышение производительности труда влияет множество факторов:

- сокращение объемов ручного труда за счет механизации тяжелых и трудоемких работ и за счет лучшей организации труда;
- обеспеченность рабочих фронтом работ;
- внедрение новой техники, технологии и передовых методов труда;
- повышение творческой активности и квалификации работников.

Все это в комплексе должно обеспечить уменьшение затрат живого труда на 1 рубль выполненных работ в единицу времени (выработка) или затрат времени на единицу работ (трудоемкость).

Уровень производительности труда определяется по формулам [39]:

$$B = Q/T \quad (17)$$

где B –выработка;

Q–объем выполненных работ, руб.;

T –количество рабочего времени, час.

$$B_{2017 \text{ г.}} = 8724000 / 53218.6 = 165.3 \text{ руб./час}$$

$$B_{2018 \text{ г.}} = 6012000 / 41444.1 = 144.8 \text{ руб./час}$$

$$m = T/Q \quad (18)$$

где m-трудоемкость;

$$m_{2017 \text{ г.}} = 53218.6 / 8724000 = 0,0061 \text{ чел./час}$$

$$m_{2018г.} = 41444.1 / 6012000 = 0,0068 \text{ чел./час}$$

Данные расчеты позволяют сделать вывод о том, что трудоемкость продукции в 2018 г. снизилась по сравнению с 2017 г. на 59,2 %. Это отрицательная тенденция, подтверждающая понижение эффективности использования трудовых ресурсов. Так, на реализацию единицы продукции в 2017г. тратилось 0,0061 чел./час, а в 2018 г. 0,0068 чел./час, или на 0,0007 чел./час больше. Следовательно, снизилась среднечасовая выработка, показатель, обратный трудоемкости.

#### **2.4. Рекомендации по совершенствованию расчетов с персоналом по оплате труда ООО ТД «Сибирская пальмира»**

В существующих в России условиях нестабильности экономики, неплатежеспособности предприятий и несвоевременности расчётов с работниками большое значение имеет совершенствование бухгалтерского учёта, в частности, учёта труда и его оплаты. Исследование фундаментальной и специальной литературы по учёту и анализу показало, что затраты на оплату труда рассматриваются в системе всех затрат предприятия. Однако учёт и анализ затрат на оплату труда, агрегированные в учётно-аналитическую систему, являются актуальным и перспективным направлением повышения эффективности управления затратами предприятия [35].

В условиях жесткой рыночной конкуренции ООО ТД «Сибирская Пальмира» можно предложить новую модель оплаты труда, нацеленную на повышение мотивационной функции трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Очевидно, что работник ведет личный учёт своих доходов и в случае получения заработной платы в меньших размерах, чем он ожидал получить, возникают конфликтные ситуации. Поэтому так важно организовать четкий учет заработной платы на предприятии, направленной на увеличение личной материальной заинтересованности каждого сотрудника.

Как уже отмечалось выше, в ООО ТД «Сибирская Пальмира» кадровый и бухгалтерский учет оплаты труда ведется с использованием бухгалтерской системы «ПАРУС-Предприятие 7».

В рассматриваемой организации должность программиста отсутствует, поэтому в случае возникновения каких-либо неполадок при использовании программы или необходимости внести изменения в тех же налоговых ставках в программу, приходится вызывать специалиста фирмы, обслуживающей указанный комплекс за соответствующую плату.

Эта программа была куплена в 2009 г., однако на сегодняшний день существует более современная и удобная программа -1С-Предприятие и 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8.3. 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8 – это программа массового назначения для комплексной автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики предприятий и организаций. 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8 успешно применяется в кадровых службах и бухгалтериях, а также в других подразделениях, в задачу которых входит организация эффективной работы персонала.

Прикладное решение 1С Зарплата и Управление Персоналом 8 автоматизирует решение следующих задач [46]:

- расчет заработной платы;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;
- отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия;
- управление денежными расчетами с персоналом, включая депонирование;
- учет кадров и анализа кадрового состава;
- автоматизация кадрового делопроизводства;
- планирование потребностей в персонале;
- обеспечение бизнеса кадрами.

Преимущества версии 8.3 по сравнению с предыдущими версиями [46]:

1) реализовано ведение не только регламентированного учета начислений, но и управленческого учета заработной платы со всем многообразием стимулирующих надбавок и бонусов, характерных для современных торговых и производственных предприятий, а также возможность описывать дополнительные начисления со всеми реализованными в конфигурации алгоритмами расчета, в частности, можно описать любое количество дополнительных отпусков с различным отражением в учете.

2)при формировании табеля учета отработанного времени по форме Т-13 в условиях отсутствия данных о расчетах заработной платы используются данные об отсутствии работников, зарегистрированные в кадровом учете;

3) реализованы не только инструменты учета кадров, но и инструментарий управления персоналом: аттестации, обучение, занятость, включая планирование отпусков, набор кадров, включая менеджер контактов, и другие возможности. Программа 1С 8.3 будет полезна всем без исключения работникам предприятия.

Руководство будет иметь полный контроль над происходящим, разрабатывать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав,

принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации. Кадровая служба получит ценный инструмент автоматизации рутинных задач, в том числе анкетирования и подготовки отчетов о работниках с различными условиями отбора и сортировки.

Работники предприятия будут уверены в том, что в любой момент смогут быстро получить необходимые им справки, сведения о своем отпуске, данные персонафицированного учета и т.д.

Кроме перехода на современную программу для совершенствования оплаты труда требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это реальная необходимость замены устаревшей, низкоэффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и тормозит развитие предприятия. Дело в том, что превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для сотрудников.

Успехи в торговой деятельности в ООО ТД «Сибирская Пальмира» могут поощряться тремя основными способами, каждый из которых должен быть взят на вооружение любой торговой организацией. Эти три взаимосвязанных способа таковы:

1. Непосредственное экономическое поощрение в виде надбавок к окладу, премий, комиссионных, наград за победу в конкурсах, пенсионных льгот, страховок и другие виды поощрений;

2. Повышение по службе, например, поручение вести дела с более крупными клиентами и на более крупных территориях сбыта, выдвижение на более высокую должность в пределах организации, предоставление возможности повысить личную квалификацию через дневное обучение и вечерние курсы;

3. «Неэкономические формы поощрения: проведение торжественных приемов в честь отличившихся, вручение небольших подарков, выдача свидетельств о достижениях, указание имен, отличившихся в специальных бюллетенях и на сувенирах, зачисление в члены элитных клубов.

Поэтому вторая рекомендация связана с внедрением бестарифной системы заработной платы всем без исключения сотрудникам фирмы. Под бестарифной понимается система оплаты, характеризующаяся следующими признаками [40]:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;

- установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;

-установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Для более справедливого распределения фонда оплаты труда между работниками в ОООТД «Сибирская Пальмира» рекомендуется устанавливать, как минимум два поправочных коэффициента:

-коэффициент квалификационного уровня, присвоенный данному работнику (в баллах, долях единицы или других условных единицах);

-коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый данному работнику на период, за который производится оплата (в баллах, долях единицы или других условных единицах).

Однако условием премирования должно быть обеспечение безубыточной работы ООО «Адамант». В этом случае работники будут заинтересованы увеличивать товарооборот при сокращении затрат. Таким образом, данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, поэтому эта система наиболее интересна для коммерческих организаций, для которых основной целью является получение прибыли.

Еще одна проблема в ООО ТД «Сибирская Пальмира» -это анализ использования фонда оплаты труда, проведение которого происходит спонтанно, по мере необходимости. Данные предоставляются специалистами, непосредственно занимающимися их сбором, и как результат эта информация бывает искаженной.

К тому же результаты сбора информации лишь косвенно напоминают анализ. В процессе исследования автор дипломной работы столкнулся с проблемой нехватки готовых данных. Поэтому обеспечить ООО ТД «Сибирская Пальмира» результатами анализа ее хозяйственной деятельности просто необходимо. Создание в организации экономического отдела, для этих целей, не имеет смысла, из-за небольшой численности и объемов работ, а также это было бы не экономной тратой средств организации.

Для решения данной проблемы предлагается раз в год (возможно чаще), приглашать специалиста по аутсорсингу для анализа хозяйственной деятельности. Эти специалисты выполняют анализ по всем необходимым направлениям, в частности по оплате труда. Такой вид получения необходимой информации будет намного дешевле и обеспечит организацию точными, профессиональными данными анализа. В целях совершенствования управления расчетами с персоналом по оплате труда рекомендуется широко использовать факторный анализ труда и заработной платы. Факторный анализ пятифакторной смешанной модели выявил формальный резерв роста этого показателя, связанный с ростом среднегодового заработка одного работника предприятия ООО ТД «Сибирская Пальмира».

Совершенствование учетной и мотивационной политики в ООО ТД «Сибирская Пальмира» улучшит финансовые результаты и его финансовое состояние.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопросы организации заработной платы и затраты на оплату труда являются одними из самых важных для всех организаций, поскольку решение этих вопросов предопределяет эффективность использования трудовых ресурсов и в целом эффективность всей деятельности организации.

Во многом размер заработной платы зависит от форм и систем оплаты труда, выбранные организацией. Формы и системы подразумевают под собой оплату труда как одного рабочего, так и бригады состоящей из нескольких рабочих. Если говорить о мотивации персонала, то организация самостоятельно разрабатывает меры по стимулированию своих работников. Для лучшего представления рабочего о системе оплаты и размере вознаграждения организация разрабатывает Положение о заработной плате для всех категорий рабочих.

Если система компенсаций и вознаграждений будет не эффективна, то это может вызвать у работника неудовлетворенность, что очень часто влечет к снижению производительности труда. С другой стороны, эффективная система оплаты стимулирует производительность рабочих, повышает эффективность человеческих ресурсов.

Проанализировав организационную структуру ООО ТД «Сибирская пальмира» и проведя анализ баланса, отчета о финансовых результатах, были сделаны следующие выводы:

- в имуществе организации основную часть занимают оборотные средства, но также в организации имеются хоть и в меньшем количестве чем оборотные средства, основные средства (здания, сооружения, оборудования) и нематериальные активы;
- финансовое состояние организации по сравнению с 2017 годом значительно улучшилось, в основном за счет уменьшения дебиторской задолженности, но заемные средства в организации все равно преобладают над собственными и по сравнению с 2017 годом увеличились.

В рыночных условиях хозяйствования предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда сотрудников. Сотрудники же, в свою очередь, достаточно свободно могут выбирать предприятие, на котором им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда. Поэтому вопросы оплаты труда являются актуальными как для сотрудников предприятия, так и для самого предприятия, так как позволяют планировать фонд заработной платы предприятия.

Анализ труда и заработной платы ООО ТД «Сибирская Пальмира» позволил сделать выводы:

1. Средняя численность работников уменьшилась за весь рассматриваемый период в целом на 7 человек. Данный факт повлек за собой увеличение фонда заработной платы на 1893468 руб.

2. В ООО ТД «Сибирская Пальмира» кадровый и бухгалтерский учет оплаты труда ведется с использованием бухгалтерской системы «ПАРУС-Предприятие 7».

3. Происходит увеличение заработной платы всех категорий работников предприятия, что с одной стороны является отрицательным моментом, так как свидетельствует о повышении затрат предприятия и влияет на рост себестоимости продукции, а с другой отражает заинтересованность в своих работниках и социальную направленность организации, а также позволяет повысить эффективность управления персоналом.

4. Ещё одна проблема в ООО ТД «Сибирская Пальмира» это анализ использования фонда оплаты труда, проведение которого происходит спонтанно, по мере необходимости.

Таким образом, для усовершенствования организации учёта расчётов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская Пальмира» можно предложить несколько решений существующих проблем.

1. Одним из важнейших направлений совершенствования методов управления персоналом, в частности фондом оплаты труда, является разработка мероприятий по экономическому стимулированию сотрудников. Руководству ООО ТД «Сибирская Пальмира» необходимо обратить внимание на повышение эффективности управления трудовыми ресурсами, в частности в области управления фондом оплаты труда. И очень важно организовать чёткий учёт заработной платы на предприятии, направленной на увеличение личной материальной заинтересованности каждого сотрудника.

2. На сегодняшний день существует более современная и удобная программа -1С-Предприятие и 1С-Зарплата и Управление Персоналом 8.3. Переход на программу 1С 8.3 будет полезен всем без исключения работникам предприятия.

Руководство будет иметь полный контроль над происходящим, разрабатывать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации.

3. Кроме перехода на современную программу для совершенствования оплаты труда требуется принципиально новая организация оплаты труда.



Поэтому третья рекомендация связана с внедрением бестарифной системы заработной платы всем без исключения сотрудникам фирмы. Под бестарифной понимается система оплаты, характеризующаяся следующими признаками:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;
- установлением каждому работнику постоянного (относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;
- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Однако условием премирования должно быть обеспечение безубыточной работы предприятия. В этом случае работники будут заинтересованы увеличивать товарооборот при сокращении затрат. Таким образом, данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, поэтому эта система наиболее интересна для коммерческих организаций, для которых основной целью является получение прибыли.

4. Для решения проблемы с проведением анализа использования фонда оплаты труда предлагается раз в год (возможно чаще), приглашать специалиста по аутсорсингу для анализа всей хозяйственной деятельности. Им может быть выполнен анализ по всем необходимым направлениям, в частности по оплате труда.

Такой вид получения необходимой информации будет намного дешевле и обеспечит организацию точными, профессиональными данными анализа. При выполнении этих рекомендаций существует возможность исправить возникшие затруднения в ООО ТД «Сибирская Пальмира», так, как только с помощью комплексного анализа можно объективно оценить положение дел и принять правильные решения, отдавая предпочтения оздоровительным мероприятиям.

Предложенные для ООО ТД «Сибирская пальмира» изменения в организации расчетов с персоналом по оплате труда, улучшат работоспособность сотрудников, тем самым повысится качество выполняемой ими работы.

Таким образом, изучение важных аспектов в области расчетов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации позволило определить основные направления для улучшения организации расчетов с персоналом по оплате труда в ООО ТД «Сибирская пальмира».

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. В 4 ч. ч. 1 [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.11.1994 г. No51-ФЗ ред. от 23.05.2016 г. No 146-ФЗ. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч Ч. 1 [Электронный ресурс]: федер. закон от 05.08.2000 г. No117-ФЗ ред. от 05.04.2016 г. No102-ФЗ. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
3. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011 г. No402-ФЗ ред. от 23.05.2016 г. No 149-ФЗ. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ М-ва финансов Рос. Федерации от 29.07.1998 г. No 34н ред. от 24.12.2010г. No186н.–Режим доступа: КонсультантПлюс.
5. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]: приказ М-ва финансов Рос. Федерации от 31.10.2000 г. No94н ред. от 08.11.2010 г. No 142н.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Об утверждении Методических рекомендаций по инвентаризации имущества и финансовых обязательств [Электронный ресурс]: приказ М-ва финансов Рос. Федерации от 13.06.1995 г. No 49 ред. от 08.11.2010 г. No 142н.// Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации» [Электронный ресурс]: утв. приказом М-ва финансов
8. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 6/01 «Учет основных средств» [Электронный ресурс]: утв. приказом М-ва финансов Рос. Федерации от 30.03.2001 No 26н ред. от 24.12.2014 No186н. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
9. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации» [Электронный ресурс]: утв. приказом М-ва финансов Рос. Федерации от

06.07.1999 № 43-н ред. от 08.11.2010 №142-н. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

10. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [Электронный ресурс] –Режим досту-

па: <http://www.consultant.ru>10)

11. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>11)

12. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об основах обязательного социального страхования» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>12)

13. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 15.12.2015) «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>13)

14. Федеральный закон от 28.06.2013 № 134-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части противодействия незаконным финансовым операциям" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2015) [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>14)

15. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>15)

16. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>16)

17. Федеральный закон от 01.03.2008 № 18-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях повышения размеров отдельных видов социальных выплат и стоимости набора социальных услуг» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>88

18. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и

утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru18>)

19. Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru19>)

20. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru20>)

21. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru21>)

22. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]: План счетов бухгалтерского учета ред. от 08.11.2010 // СПС «Консультант Плюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru22>)

23. Приказ Минфина России от 02.07.2010 N 66н (ред. от 06.04.2015) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 N 18023) [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru23>)

24. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с "Положением 89 по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008)",

25. Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522) [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru24>)

26. Постановление Госкомстата РФ от 30.10.1997 N 71а (ред. от 21.01.2003) «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, основных средств и нематериальных активов, материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, работ в капитальном строительстве» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru25>)

27. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru26>)

28. Постановление Правления ПФ РФ от 16.01.2014 N 2п (ред. от 04.06.2015) «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и Порядка ее заполнения" (вместе с "Порядком заполнения формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам (форма РСВ-1 ПФР)» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.02.2014 N 31344) [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>27)

29. Письмо Роструда от 14.02.2013 N ПГ/1487-6-1 «Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, N 9 Номер в ИБ 121425 [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru> 90

30. Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1 Номер в ИБ 121729 [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

31. Федеральная служба государственной статистики Режим доступа: <http://www.gks.ru> ресурс] 30)

32. Управление Федеральной службы государственной статистики по [Электронный Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва ресурс] –Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru>

33. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. Учебное пособие / Г.И. Алексеева. - М.: Юрайт, 2015. - 216 с.

34. Андросова А.А., Макарова Е.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Международный студенческий научный вестник. –2017. –№ 1.

35. Баскакова О.В., Сейко Л.Ф. Экономика предприятия (организации): Учебник Издательство: Дашков и К, 2013. - 370 с.

36. Бобков, А. Повышение оплаты труда в России должно стать реальностью / А.Бобков // Человек и труд. –2016 г. -№ 12.

37. Бреславцева, Н.А. Бухгалтерский учет: Учебное пособие / Н.А. Бреславцева, Н.В. Михайлова, О.Н. Гончаренко. - Рн/Д: Феникс, 2017. - 318 с.

38. Валевич, Р.П. Управление трудовыми ресурсами предприятий в условиях трансформации экономики / Р.П. Валевич // –М.: МИК. –2017. -156 с.
39. Воронцова З.И., Гучетль А.Р. Роль мотивации и стимулирования на эффективность деятельности персонала в современных организациях (на примере компании «ИКЕА») // Современная наука: теоретический и практический взгляд: сборник научных трудов по материалам XIII региональной научной конференции. 2016. С. 149-154.
40. Дмитриева, И.М. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие для бакалавров / И.М. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2016. - 306 с.
41. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2018. – 272 с.
42. Лахман, Р.Р., Юронов Р.А. Шесть нюансов, которые важно учитывать при выплате сотрудникам зарплаты в натуральной форме//Российский налоговый курьер. -2015. - № 10.
43. Либерман, К. Расчеты с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс] //Кадровый вопрос. - 2014. - № 12.
44. Мельникова, Л.А. Бухгалтерский учет: Учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова; Под ред. Ю.А. Бабаев. - М.: Проспект, 2017. - 432 с.
45. Мизиковский, Е. А. Бухгалтерский финансовый учет. Учебное пособие / Е.А. Мизиковский, И.Е. Мизиковский. - М.: Инфра-М, Магистр, 2018. - 624 с
46. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: учеб. практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2019. – 240 с.
47. Мосейчук, М.А. Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование 2016 / М.А. Мосейчук // Заработная плата. С.14.№ 2. 93
48. О выпуске финальной версии 8.3 платформы "1С: Предприятие": информация для пользователей и партнеров №16733 от 29.05.2013 [Электронный ресурс] –Режим доступа: <https://1c.ru/news/info.jsp?id=16733>
49. Пошерстник Н. В. Бухгалтерский учёт на современном предприятии: учебно-практ. пособие / Н. В. Пошерстник. – М.: Проспект, 2017.
50. Садилова А. Д. Актуальные проблемы учета и контроля расчетов по оплате труда // Молодой ученый. - 2016. - №8.
51. Сафонова М.Ф., Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие /- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 407 с.

52. Серебрякова Т.Ю. Проблемные вопросы учета оценочных обязательств в связи с оплатой труда//Учет. Анализ. Аудит. - 2017. - № 3.
53. Сивков, Е.В. Современный бухгалтерский учет. Основной курс от аудитора Евгения Сивкова / Е.В. Сивков. - М.: ИД «Евгений Сивков», 2016. - 320 с.
54. Волгин, Н.А. О необходимости законодательного регулирования фондов оплаты труда / Н.А. Волгин // Человек и труд. - 2017. - № 7. - С. 71-72.
55. Воробьева, Е.В. Формы оплаты труда по конечным результатам / Е.В. Воробьева // АКДИ «Экономика и жизнь». - 2017. - № 11. - С. 12-15
56. Носов, А. Ф. Сущность заработной платы и факторы, ее формирующие / А. Ф. Носов //Экономист. - 2016. - № 4. - С. 11-19
57. Амелин Д. М. Контроль затрат на оплату труда в зависимости от стадий готовности объекта строительства // Экономика и учет в строительстве. – 2017 - 1 - С. 24-30.
58. Бычкова С. М. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям // Аудиторские ведомости. – 2018 - № 12 - С. 53-60.
59. Климова Н. В. Анализ эффективности расходов на оплату труда // Экономический анализ: теория и практика. - 2018 - № 5 - С. 2-7.
60. Тюленева Н. Анализ структуры затрат на рабочую силу // Экономист. – 2017 - № 2- С. 51-56.
61. Парушина Н. В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и с подотчетными лицами // Аудитор. – 2016 – № 1 - С. 20-29.
62. Лермонтов Ю. М. О включении в состав расходов на оплату труда отдельных категорий затрат: актуальные вопросы // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2017 - № 14 - С. 22-38.

## **Приложение А Бухгалтерский баланс**



**Бухгалтерский баланс**  
на 31 декабря 2018 г.

на 31 декабря 2018 г.		Форма по ОКУД	Коды		
		Дата (число, месяц, год)	0710001		
			31	03	2018
Организация	Общество с ограниченной ответственностью Торговый дом "Сибирская пальмира"	по ОКПО	73996065		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	2462030420		
Вид экономической деятельности	Оптовая торговля изделиями из керамики и стекла	по ОКВЭД	51.44.2		
Организационно-правовая форма / форма собственности	Общество с ограниченной ответственностью / Частная собственность	по ОКОПФ / ОКФС	65	16	
Единица измерения:	в тыс. рублей	по ОКЕИ	384		
Местонахождение (адрес)					
660004, Красноярский край, Красноярск г, им газеты Красноярский Рабочий пр-кт, дом № 30, корпус А, оф. 605					

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016 г.
	<b>АКТИВ</b>				
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Нематериальные активы	1110	111	116	95
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	23 565	2 056	329
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	23 676	2 172	424
	<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
	Запасы	1210	52 609	48 002	39 352
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	1 380	881	313
	Дебиторская задолженность	1230	24 918	45 625	42 655
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 605	171	34
	Прочие оборотные активы	1260	288	232	291
	Итого по разделу II	1200	80 800	94 911	82 645
	<b>БАЛАНС</b>	1600	104 476	97 083	83 069

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.	На 31 декабря 2016г.
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	25 108	24 688	17 896
	Итого по разделу III	1300	25 118	24 698	17 906
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1410	11 828	12 715	25 164
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	11 828	12 715	25 164
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1510	37 424	38 589	20 260
	Кредиторская задолженность	1520	30 106	21 081	19 739
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	67 529	59 670	39 999
	<b>БАЛАНС</b>	1700	104 476	97 083	83 069



Руководитель

(подпись)

Петрова Марина Юрьевна  
(расшифровка подписи)

28 апреля 2018 г.

## Приложение Б Отчет о финансовых результатах

### Отчет о финансовых результатах за Январь - Март 2018г.

за Январь - Март 2018г.		Форма по ОКУД	Коды		
		Дата (число, месяц, год)	0710002		
			31	03	2018
Организация	Общество с ограниченной ответственностью Торговый дом "Сибирская пальмира"	по ОКПО	73996065		
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	2462030420		
Вид экономической деятельности	Оптовая торговля изделиями из керамики и стекла	по ОКВЭД	51.44.2		
Организационно-правовая форма / форма собственности					
Общество с ограниченной ответственностью	/ Частная собственность	по ОКОПФ / ОКФС	65	16	
Единица измерения:	в тыс. рублей	по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Март 2018г.	За Январь - Март 2017г.
	Выручка	2110	39 026	50 066
	Себестоимость продаж	2120	(28 302)	(39 156)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	10 724	10 910
	Коммерческие расходы	2210	(9 721)	(8 729)
	Управленческие расходы	2220	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	1 003	2 181
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	Проценты к уплате	2330	(506)	(940)
	Прочие доходы	2340	198	2 054
	Прочие расходы	2350	(199)	(2 105)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	496	1 190
	Текущий налог на прибыль	2410	(76)	(238)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
	Прочее	2460	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2400	420	952

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Март 2018г.	За Январь - Март 2017г.
	<b>СПРАВОЧНО</b>			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	420	952
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-



Руководитель

(подпись)

Петрова Марина Юрьевна

(расшифровка подписи)

28 апреля 2018 г.

**Приложение В Расчет заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки в 2017 г.**

Структурное подразделение	Должность	Количество штатных единиц	Оклад, руб.	Районный коэффициент, %	Северная надбавка, %	Итого, руб.
А	1	2	3	4	5	6
1.Руководство	Генеральный Директор	1	53000	30	30	84800
	Финансовый директор	1	34000	30	30	54400
	Финансовый аналитик	1	28000	30	30	44800
	Технический директор	1	32000	30	30	51200
	Руководитель АХО	1	30000	30	30	48000
	Помощник руководителя	1	15000	30	30	24000
2.Бухгалтерия	Главный бухгалтер	1	41000	30	30	65600
	Бухгалтер	2	17000	30	30	27200
3.Отдел закупок	Руководитель отдела закупок	1	32000	30	30	51200
	менеджер по закупкам	3	17000	30	30	27200

Продолжение приложения В

А	1	2	3	4	5	6
4. Ассортиментный отдел	руководитель ассортимента отдела	1	30000	30	30	48000
5. Отдел продаж.	руководитель отдела продаж	1	30000	30	30	48000
	региональный менеджер по продажам	3	20000	30	30	32000
	старший менеджер по продажам	1	18000	30	30	28800
	менеджер по продажам	2	17000	30	30	27200
	старший менеджер-координатор	1	18000	30	30	28800
	водитель-экспедитор	2	15000	30	30	24000
6. Склад	оператор склада	1	13000	30	30	20800
	заведующий складом	2	22000	30	30	35200
	кладовщик	4	18000	30	30	28800
	сборщик-комплектовщик	2	15000	30	30	24000
	водитель автопогрузчика	2	15000	30	30	24000
	грузчик	3	13000	30	30	20800
Итого	х	38	х			

**Приложение Г Расчет заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки в 2018 г.**

Структурное подразделение	Должность	Количество штатных единиц	Оклад, руб.	Районный коэффициент, %	Северная надбавка, %	Итого, руб.
А	1	2	3	4	5	6
1.Руководство	Генеральный Директор	1	56000	30	30	89600
	Финансовый директор	1	37000	30	30	59200
	Финансовый аналитик	1	30000	30	30	48000
	Технический директор	1	35000	30	30	56000
	Руководитель АХО	1	33000	30	30	52800
	Помощник руководителя	1	15000	30	30	24000
2.Бухгалтерия	Главный бухгалтер	1	45000	30	30	72000
	Бухгалтер	2	19000	30	30	30400
3.Отдел закупа	Руководитель отдела закупа	1	35000	30	30	56000
	менеджер по закупу	2	19000	30	30	30400

Продолжение приложения Г

А	1	2	3	4	5	6
5. Отдел продаж.	руководитель отдела продаж	1	32000	30	30	51200
	региональный менеджер по продажам	1	22000	30	30	35200
	старший менеджер по продажам	1	20000	30	30	32000
	менеджер по продажам	2	19000	30	30	30400
	старший менеджер-координатор	1	20000	30	30	32000
	водитель-экспедитор	2	15000	30	30	24000
6. Склад	оператор склада	1	13000	30	30	20800
	заведующий складом	2	25000	30	30	40000
	кладовщик	2	18000	30	30	28800
	сборщик-комплектовщик	2	15000	30	30	24000
	водитель автопогрузчика	2	15000	30	30	24000
	грузчик	2	13000	30	30	20800
Итого	х	31	х			



[illegible]

Продолжение приложения Д

А	1	2																3	4
Миргородская Т. А., Финансовый директор	0000000077	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Петрова М. Ю., Генеральный директор	0000000018	В	Я	Я	Я	К	К	К	К	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	8	20
			8	8	8					8	8	8	8	8			Х	64	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	159
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Рыжикова Т. И., Финансовый аналитик	0000000168	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	17
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	7	137
		8	8	8	8	8			8	9								57	
Черных В. М., Руководитель (АХО)	0000000113	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	4	16
											8	8	8	8			Х	32	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	127
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Черных Л. А., Технический директор	0000000160	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Дорощенко Е. С., Главный бухгалтер	0000000120	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			Х	40	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	87
		4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	3	47	

Продолжение приложения Д

А	1	2																3	4
Сайботалова Н. В., Бухгалтер материальной группы	0000000155	В	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	Х	12
																		Х	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	95
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	7	
Януц А. В., Бухгалтер расчетной группы	0000000165	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				Х	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	7	
Зарецкая К. В., Региональный менеджер по продажам	0000000081	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	К	К	К	К	К	В	В	Х	5	16
			8	8	8	8	8										Х	40	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	К	К	К	Я	Я	11	127
		8	8	8	8	8			8	8	8	8					8	7	
Зыгмантович О. А., Водитель- экспедитор	0000000071	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				Х	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	7	
Миллер Н. О., Менеджер по продажам	0000000097	В	ДО	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	9	21
				8	8	8	8			8	8	8	8	8				Х	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	167
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	7	
Ткачук Е. Ю., Водитель- экспедитор	0000000072	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				Х	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	7	

Продолжение приложения Д

А		1	2																3		4	
Фомина Т. В., Старший менеджер- координатор	0000000098	В	Я	Я	Я	ДО	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	9	21		
			8	8	8		8				8	8	8	8	8				Х		72	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	167		
		8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				8	7		95	
Аладашвили С. В., Оператор склада	0000000085	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22		
			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				Х		80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175		
		8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				8	7		95	
Бутылин А. В., Кладовщик	0000000042	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	Х	5	5		
			8	8	8	8	8												Х		40	
		ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ	ОТ		40		
Габарашвили С. К., Кладовщик	0000000103	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22		
			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				Х		80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175		
		8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				8	7		95	
Григорьев Д. А., Кладовщик	0000000104	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22		
			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				Х		80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175		
		8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				8	7		95	
Данилов Е. О., Кладовщик	0000000110	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22		
			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				Х		80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175		
		8	8	8	8	8				8	8	8	8	8				8	7		95	

Продолжение приложения Д

А	1	2																3	4
Лопин Р. А., Заведующий складом	101	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Полушин В. В., Сборщик- комплектовщик	35	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Бычкова В. В., Руководитель отдела закупа	0000000023	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Гончарова Н. Н., Менеджер по закупу	0000000028	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Алексеева А. В., Руководитель отдела продаж	0000000097	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	

Продолжение приложения Д

А	1	2																3	4
Петрашин П.А., грузчик	0000000348	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Колесников И.Г., старший менеджер по продажам	00000000522	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Шубочкина Т.В., Менеджер по продажам	0000000119	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Мут М.А., водитель автопогрузчика	0000000009	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Баюсов В.А., грузчик	0000000453	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	

Продолжение приложения Д

А	1	2																3	4
Отто И.А., грузчик	0000000348	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Махмутов А.О. Заведующий складом	0000000257	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Чекина Е.А. Региональный менеджер по продажам	0000000257	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Зарипова Н.А. Региональный менеджер по продажам	0000000257	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
Вересков М.П. Сборщик- комплектовщик	35	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Сабирзянов И.В., водитель автопогрузчика	0000000009	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	

## Приложение Е Табель учета рабочего времени за декабрь 2018 год

[illegible]



Продолжение приложения Е

A	1	2																3	4
Миргородская Т. А., Финансовый директор	0000000077	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Петрова М. Ю., Генеральный директор	0000000018	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	19
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	ДО	ДО	В	В	9	152
			8	8	8	8	8			8	8	8	8					72	
Рыжикова Т. И., Финансовый аналитик	00000000168	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Черных В. М., Руководитель (АХО)	00000000113	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Черных Л. А., Технический директор	00000000160	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Дорощенко Е. С., Главный бухгалтер	00000000120	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	

Продолжение приложения Е

А	1	2															3	4		
Сайботалова Н. В., Бухгалтер материальной группы	0000000155	В	В	ДО	ДО	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	8	19	
						8	8	8			8	8	8	8	8		Х	64		
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	151
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	7			87	
Януц А. В., Бухгалтер расчетной группы	0000000165	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21	
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80		
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	7			87	
Зарецкая К. В., Региональный менеджер по продажам	0000000081	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21	
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80		
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	7			87	
Зыгмантович О. А., Водитель- экспедитор	0000000071	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21	
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80		
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	7			87	
Миллер Н. О., Менеджер по продажам	0000000097	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21	
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80		
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	7			87	
Ткачук Е. Ю., Водитель- экспедитор	0000000072	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21	
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80		
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	8	7			87	

Продолжение приложения Е

А	1	2																3	4
Фомина Т. В., Старший менеджер- координатор	0000000098	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Алашвили С. В., Оператор склада	0000000085	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Бутылин А. В., Кладовщик	0000000042	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	Я	Я	Я	Я	Я	ДО	Х	5	5
											8	8	8	8	8		Х	40	
		ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО	ДО		40
Габарашвили С. К., Менеджер по продажам	0000000103	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Григорьев Д. А., Руководитель отдела продаж	0000000104	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Данилов Е. О., Кладовщик	0000000110	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	

Продолжение приложения Е

А	1	2																3	4
Лопин Р. А., Заведующий складом	101	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Полушин В. В., Сборщик- комплектовщик	35	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	Х	10	21
				8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		Х	80	
		В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	11	167
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	7			87	
Баюсов В.А., грузчик	0000000453	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Отто И.А., грузчик	0000000348	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Колесников И.Г., старший менеджер по продажам	00000000522	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Бычкова К. О., Сборщик- комплектовщик	0000000023	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	

Продолжение приложения Е

А	1	2																3	4
Гончарова К. В., Водитель автопогрузчика	0000000028	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Алексеев А. В., Водитель автопогрузчика	0000000097	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	
Махмутов А.О. Заведующий складом	0000000257	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Х	10	22
			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			Х	80	
		Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	Я	Я	Я	В	В	Я	Я	12	175
		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	7	95	

**Приложение Ж Расчет**  
**заработной платы сотрудников**

ФИО	Ставка, %	Общая сумма дохода, руб.	Общая сумма налога исчисленная, руб.	Общая сумма налога удержанная, руб.	З/п без налога, руб.
А	1	2	3	4	5
Миргородская Т. А.,	13	59200	7696	7696	51504
Петрова М. Ю.,	13	81061,6	10538	10538	70523,6
Черных Л. А.,	13	56000	7280	7280	48720
Рыжикова Т. И.	13	48000	6240	6240	41760
Черных В. М.	13	52800	6864	6864	45936
Игнатова Д. С.,	13	24000	3120	3120	20880
Дорощенко Е. С.,	13	72000	9360	9360	62640
Сайботалова Н. В.,	13	27504,8	3575,6	3575,6	23929,2
Януц А. В.,	13	30400	3952	3952	26448
Афанасьева А. Г.,	13	56000	7280	7280	48720
Кожеко В. А.,	13	30400	3952	3952	26448
Колесникова А. В.,	13	30400	3952	3952	26448
Григорьев А.Д.	13	51200	6656	6656	44544
Зарецкая К. В.,	13	35200	4576	4576	30624
Колесников И.Г.	13	32000	4160	4160	27840
Миллер Н. О.,	13	30400	3952	3952	26448
Габарашвили С.К.	13	30400	3952	3952	26448
Фомина Т. В.,	13	32000	4160	4160	27840
Зыгмантович О. А.,	13	24000	3120	3120	20880
Ткачук Е. Ю.,	13	24000	3120	3120	20880
Аладашвили С. В.,	13	20800	2704	2704	18096
Данилов Е. О.,	13	28800	3744	3744	25056
Бутылин А.В.	13	6857,12	891,4	891,4	5965,72
Махмутов А.О.	13	40000	5200	5200	34800
Лопин Р. А.,	13	40000	5200	5200	34800
Полушин В. В.,	13	24000	3120	3120	20880
Гончарова К.В.	13	24000	3120	3120	20880
Алексеев А.В.	13	24000	3120	3120	20880

## Приложение И Штатное расписание

Структурное подразделение	Должность	Количество штатных единиц	Оклад, руб.
1.Руководство	Генеральный Директор	1	56000
	Финансовый директор	1	37000
	Финансовый аналитик	1	30000
	Технический директор	1	35000
	Руководитель АХО	1	33000
	Помощник руководителя	1	14375
2.Бухгалтерия	Главный бухгалтер	1	43750
	Бухгалтер	2	17960
3.Отдел закупа	Руководитель отдела закупа	1	40000
	Менеджер по закупу	3	17960
4. Отдел продаж.	Руководитель отдела продаж	1	22500
	Региональный менеджер по продажам	1	16250
	менеджер по продажам	2	
	старший менеджер по продажам	1	
	Водитель-экспедитор	2	10780
5. Склад	Оператор склада	1	12930
	Заведующий складом	2	16875
	Кладовщик	4	16250
	Сборщик -комплектовщик	2	13125
	Водитель автопогрузчика	2	13750
	Грузчик	3	12500
Итого	х	33	х